



5.8  
12.2  
10.7  
12  
9.7  
4



JUSTICIA DE GÉNERO

# CENTRALES

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

CONO SUR

**Cora C. Arias y Marilane Oliveira Teixeira**

Febrero 2023



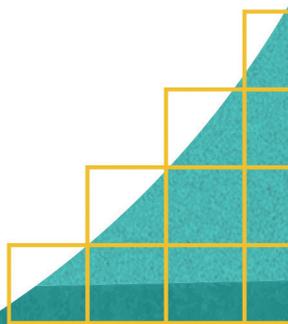
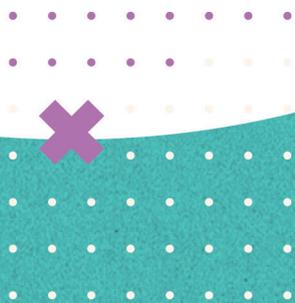
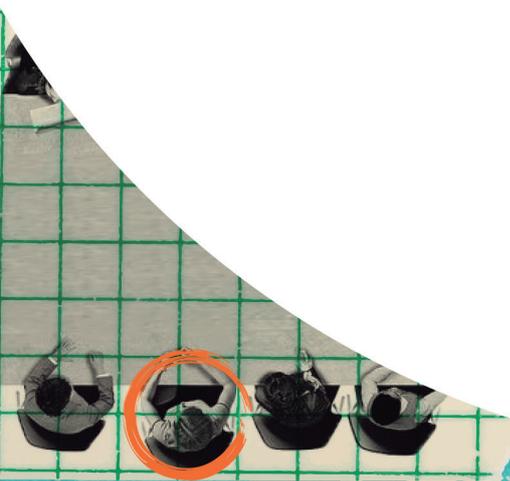
En este informe se presentan los resultados de la investigación «Las mujeres y la agenda de la justicia de género en el sindicalismo de América Latina y el Caribe», llevada adelante por la FES con la colaboración de la CSA.



El estudio se propuso analizar la participación de las mujeres en las centrales sindicales de la región, los obstáculos que limitan su ingreso y las estrategias implementadas para revertirlos, así como también la incorporación de la perspectiva de género en estas organizaciones.



Los datos difundidos aquí surgen de las indagaciones realizadas en 11 centrales de los 5 países del Cono Sur (Argentina, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay).





# Índice

<b>Prólogo</b>	2
<b>1. INTRODUCCIÓN</b>	4
<b>2. PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL SINDICALISMO</b>	5
2.1 Panorama sindical de la subregión y participación de las mujeres en el mercado de trabajo.....	5
2.2 Participación general de las mujeres en las centrales sindicales.....	6
2.3 Participación de las mujeres en los comités de dirección de las centrales sindicales.....	9
2.4 La autoorganización de las mujeres en las centrales sindicales.....	12
2.5 Obstáculos que enfrentan las mujeres para su participación sindical general y en los comités directivos.....	14
2.6 Experiencias, estrategias e iniciativas para superar los obstáculos en las centrales y los sindicatos.....	17
<b>3. INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE JUSTICIA DE GÉNERO EN LA ACCIÓN SINDICAL</b>	20
3.1 Narrativas y reivindicaciones en las plataformas de las centrales sindicales.....	20
3.2 Experiencias de articulación con organizaciones del movimiento feminista.....	22
<b>4. CONSIDERACIONES FINALES</b>	27
<b>5. APARTADO ESPECIAL</b>	29
5.1 Experiencias de sindicatos y federaciones.....	29
5.2 Historia e identidad (perfil) de mujeres pioneras en el sindicalismo de la región.....	31
Referencias bibliográficas.....	39
Anexo.....	42

## Prólogo

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

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

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

Las mujeres sindicalistas han sido la fuerza clave para que las organizaciones sindicales avancen en la comprensión programática de la necesidad de enfrentar las múltiples opresiones del sistema. Su lucha ha sido determinante para avanzar en transformaciones institucionales en los sistemas legales y de negociación colectiva que den cuenta de las múltiples brechas de género a las que se exponen en el mundo del trabajo. A nivel internacional, la adopción, entre otros, de los convenios 156, sobre las/os trabajadoras con responsabilidades familiares, 189, sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, y el recientemente vigente 190, sobre la violencia y el acoso, de la Organización Internacional del Trabajo, son muestras del esfuerzo también internacionalista de las mujeres organizadas.

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

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

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

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

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

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

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

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

**DÖRTE WOLLRAD**

Directora del Proyecto Sindical para América Latina y el Caribe

**VIVIANA BARRETO**

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

# 1

## INTRODUCCIÓN

Este texto presenta los resultados de la investigación «Las mujeres y la agenda de la justicia de género en el sindicalismo de América Latina y el Caribe», referidos a la región Cono Sur. Se analizaron once centrales sindicales de Argentina, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay (véase la lista completa en el anexo). Todos los datos fueron recolectados entre octubre de 2021 y abril de 2022.

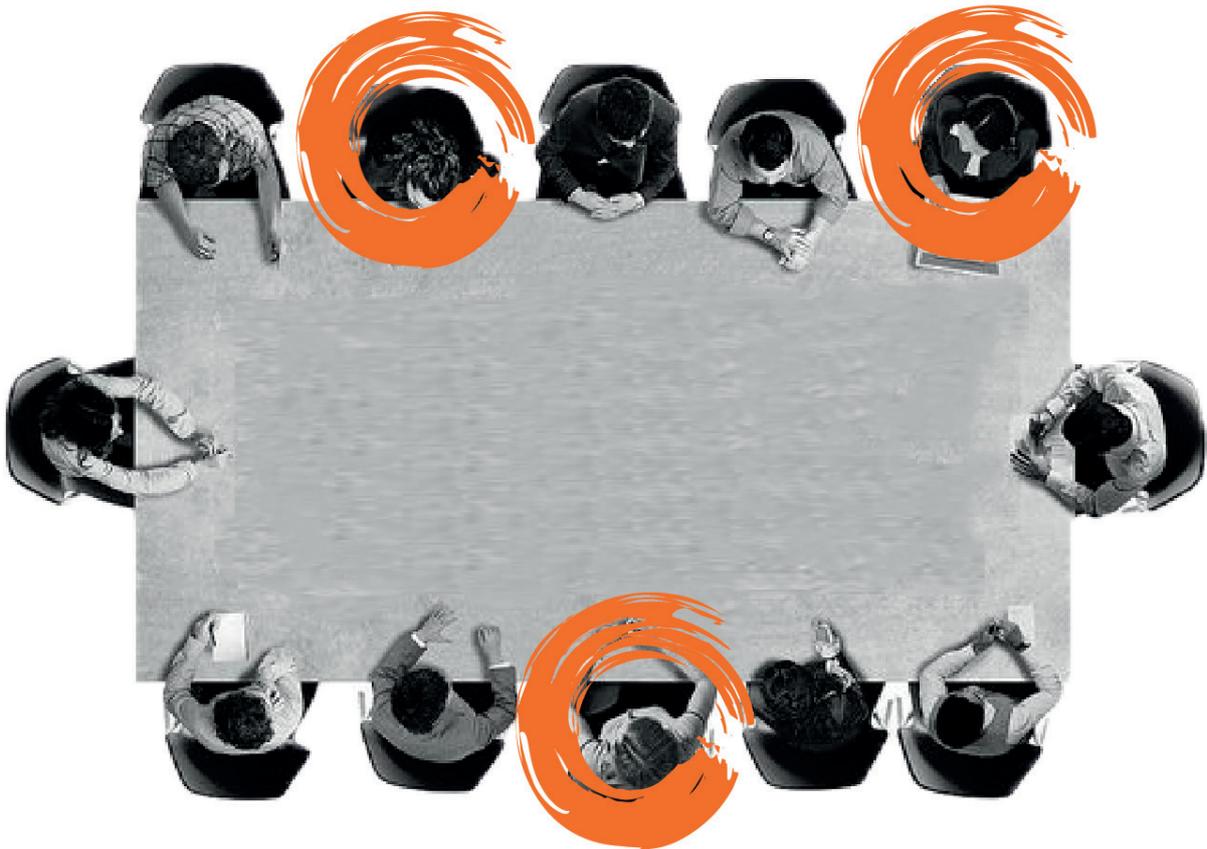
Se aplicaron diferentes herramientas para recoger la información: dos cuestionarios enviados a las centrales (uno para las instancias de dirección y otro para los espacios de género/mujeres) y entrevistas cualitativas a dirigentes y dirigentes de sindicatos y centrales (véase el detalle en el anexo). Además, se utilizaron fuentes secundarias (normativas vigentes, estatutos, actas de congresos, entre otras).

La investigación en el Cono Sur estuvo a cargo de las autoras de esta publicación, en base a los datos de las investigaciones nacionales realizadas por Claudia Donaire (Chile), Myriam González Vera y Patricio Dobrée (Paraguay) y Ana Paula García Erramuspe (Uruguay). La información de Argentina y Brasil fue recolectada por las autoras.



## 2

## PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL SINDICALISMO



### 2.1 PANORAMA SINDICAL DE LA SUBREGIÓN Y PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO DE TRABAJO

A los efectos de contextualizar este informe, presentamos aquí la evolución de los indicadores del mercado de trabajo previos a la pandemia y los efectos de la crisis, que se extendieron a todas las esferas de la vida y fueron aún más severos en el mercado de trabajo, dado que acentuaron las desigualdades de género, raza/etnia y profundizaron las brechas estructurales entre los géneros.

América Latina, en general, y los países del Cono Sur, en particular, han mostrado, en estas últimas décadas, un aumento en las tasas de participación de las mujeres en el mercado de trabajo. En la mayor parte de los países la tasa se encontraba entre el 28% y el 39% al inicio de la década de 1980 y alcanzó, en 2019, niveles que varían entre el 47% y el 59% de las personas en edad activa. Sin duda las mujeres en los últimos

años han desempeñado un papel mucho más relevante que los hombres en el crecimiento de la fuerza laboral, aunque las tasas femeninas continúen siendo significativamente inferiores a las masculinas: en Argentina la diferencia es de 21 p.p., en Brasil de 19 p.p., en Chile 24 p.p., en Paraguay de 26,5 p.p. y en Uruguay de 16 p.p.

El aumento en la tasa de participación no atenuó las asimetrías entre géneros, dado que persisten condiciones estructurales que desfavorecen la integración de las mujeres en la estructura productiva, al mismo tiempo que refuerzan su papel reproductivo de madres y amas de casa, lo que fortalece la división sexual del trabajo. Esta situación se expresa en los distintos ámbitos de la vida: en el mercado de trabajo se traduce en prácticas sociales discriminatorias, en el reparto desproporcional de las formas de inserción y de la calidad de los empleos de hombres y mujeres, la mayoría de las veces asociadas únicamente al género de las personas.

La tasa de ocupación que mide el nivel de inserción de las mujeres en actividades remuneradas revela las dificultades encontradas en la búsqueda de empleo: la desocupación es superior a la masculina en todos los países y en todos los contextos económicos (véase la tabla 3 en el anexo). Las diferencias son aún más acentuadas para las mujeres afrodescendientes. Además, las mujeres permanecen más tiempo buscando trabajo y su trayectoria se caracteriza por las intermitencias laborales: dejan de trabajar por maternidad, por cuidados de los hijos/as y de personas mayores o enfermas. Esta discontinuidad compromete su evolución profesional y la propia contribución a los sistemas de protección social. La proporción de mujeres que se encuentran en la informalidad sobre el total de personas ocupadas es superior a la de los hombres en Argentina, Brasil, Chile y Paraguay y muy cercana en Uruguay (véase la figura 1 en el anexo).

Sumado a esto, más del 50% de la fuerza laboral femenina en América Latina está inmersa en ocupaciones de bajos salarios, en la subocupación o en el trabajo por cuenta propia. A la precariedad en las formas de inserción, se agrega el elevado porcentaje de mujeres que realizan trabajo doméstico remunerado o se dedican a ocupaciones consideradas femeninas. En Argentina, las mujeres representan el 73% en la educación y el 69,4% en el área de servicios sociales y de salud. En Brasil, entre las actividades económicas con fuerte presencia de mujeres, el 60% está concentrado en educación, salud y servicios sociales, además de los 5,9 millones de mujeres en el trabajo doméstico remunerado (Instituto Brasileiro de Geografía e Estadística [IBGE], 2020). En Chile, las mujeres se concentran en el servicio doméstico remunerado, servicios sociales y de salud, enseñanza, hospedaje y restaurantes. En Paraguay, el 60,1% de las mujeres ocupadas se ubican en el trabajo por cuenta propia, en el servicio doméstico y en el trabajo familiar no remunerado. En Uruguay, el 75% de la fuerza de trabajo y el 25% del empleo femenino se concentran en la educación, los servicios sociales y la salud (Instituto Cuesta Duarte [ICUDU], 2021a).

En esta última década todos los países del Cono Sur enfrentaron o vienen enfrentando el ascenso de gobiernos neoliberales que, bajo el discurso de austeridad económica, imponen políticas de ajuste de la economía fundadas en las teorías de reducción del gasto público y del papel del Estado en sus funciones de generador de crecimiento económico y promotor del bienestar social. En varios países, los recursos públicos para las políticas y los programas sociales fueron drásticamente reducidos o eliminados, por lo cual, a partir de la pandemia se intensificó el aumento de la pobreza y la desigualdad social. Se estima que en América Latina y el Caribe la tasa de extrema pobreza aumentó del 13,1% al 13,8% en 2021, un retroceso de 27 años, de acuerdo con estudios de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). En Brasil, el 32,8% de las mujeres afrodescendientes viven en hogares con ingresos per cápita inferiores a USD 5,5 (IBGE, 2019). Las mujeres jefas de familia representan el 40% y 48% de los hogares en Chile y Brasil, respectivamente.

Producto de la pandemia, todos los indicadores del mercado de trabajo recrudescieron en 2020 y la recuperación parcial en 2021 ha sido insuficiente para retomar los niveles anterior-

res. El análisis de los datos muestra que las mujeres fueron las más afectadas por la crisis. La regresión en el nivel de actividad económica entre las mujeres sugiere que sus condiciones de inserción y permanencia en el mercado de trabajo fueron fuertemente afectadas y se suman a los aspectos estructurantes. Dado que, mayoritariamente, se encuentran en la informalidad, sin derechos ni protección social, las mujeres fueron excluidas de la fuerza de trabajo y se les restringió el acceso a las políticas públicas y/o beneficios y auxilios de emergencia de sus gobiernos.

En 2021, con la reducción progresiva de las medidas de confinamiento, se observó un aumento considerable de los empleos precarios (informales y por cuenta propia). En Argentina, por ejemplo, en el primer semestre de 2021, del total de los empleos generados, el 70% fueron en la informalidad. En Brasil, entre el primer trimestre de 2020 y el primer trimestre de 2022, el trabajo informal entre las mujeres aumentó en 655.000 puestos.

Sin duda, la crisis provocada por la pandemia acentuó los trazos estructurales de desorganización del mercado de trabajo y su segmentación, expresados en la informalidad, en la precariedad y en la persistencia de las mujeres en sectores con bajos salarios y sin reconocimiento social.

## 2.2 PARTICIPACIÓN GENERAL DE LAS MUJERES EN LAS CENTRALES SINDICALES

Esta sección describe la participación de las mujeres en las 11 centrales sindicales estudiadas. Analizaremos los sectores en los que predominan, las tasas de afiliación sindical y su presencia en los cargos de dirección. Los datos de afiliación sindical más consistentes se refieren a las estadísticas oficiales, ya que, en general, las centrales no cuentan con datos de afiliación desagregados por género.

En términos generales, las tasas de sindicalización, a pesar de favorecer a los hombres en los cinco países, muestran que la presencia de las mujeres es relevante y en algunos países evolucionó positivamente en esta última década.

En Argentina, de acuerdo con datos de la Confederación Sindical de Trabajadores/as de las Américas (CSA), la sindicalización correspondía al 26% en 2019; en el sector privado, entre hombres el 38% y entre mujeres el 29%.<sup>2</sup> La información suministrada por las tres centrales sindicales en esta investigación es la siguiente: la afiliación de mujeres en la Central de Trabajadores y Trabajadores de la Argentina Autónoma (CTA-A) representa el 51-60%, en la Central de Trabajadores y Trabajadores de la Argentina (CTA-T) el 41-50% y en la Confederación General del Trabajo (CGT) el 31-40%. Las mujeres tienen mucha participación en las tres centrales sindicales argentinas, a pesar de la persistencia de la desigualdad en términos numéricos. De acuerdo con información de las dirigentas de los comités directivos de las centrales, en los últimos congresos realizados se identificó la presencia gravitante de

2 Datos obtenidos del documento *Radiografía de la sindicalización en Argentina*, octubre, 2018. [www.unsam.edu.ar](http://www.unsam.edu.ar)

mujeres en las delegaciones: entre el 40% y el 50% en el caso de la CTA-T, participación masiva en la CTA-A y entre el 35 y el 40% en la CGT. En el caso de la CTA-A y la CTA-T, la participación femenina es favorecida por el perfil de las entidades sindicales afiliadas a las centrales, principalmente de los sectores de la salud y la educación. Además, en estas centrales los cargos son elegidos por voto directo, punto que las representantes de las instancias de mujeres/género señalan como positivo para aumentar la participación de las mujeres.

No obstante, en relación con la calidad de esta participación, las dirigentas llaman la atención sobre una situación muy desfavorable. En las instancias formales, respetando las normas y también fruto de la presión del contexto nacional, se garantiza la presencia de las mujeres. Sin embargo, no acceden a los espacios informales de discusión que, muchas veces, constituyen los verdaderos lugares de poder de las instancias decisivas, eso que en Argentina se llama «la mesa chica».

En Brasil,<sup>3</sup> los datos de 2019<sup>4</sup> indicaban que la tasa de afiliación sindical en el total de mujeres ocupadas era del 10,9% y, entre los hombres del 11,4%. La participación de las mujeres en el total de personas afiliadas a algún sindicato pasó del 40,5% en 2014 al 42,5% en 2019. No hay datos oficiales sobre el total de trabajadores y trabajadoras afiliados por central, apenas estimaciones proyectadas por las propias centrales y, aun así, no están separadas por género.<sup>5</sup> En la Central Única de los Trabajadores (CUT), de acuerdo con datos del último congreso (2019),<sup>6</sup> del total de delegados/as, el 46,5% eran mujeres y predominaba entre las delegaciones el sector de educación, seguido del rural, el sector financiero, la administración pública, el comercio y servicios.<sup>7</sup> Según la información del último congreso de la Unión General de los Trabajadores (UGT) (2019), la presencia de mujeres en las delegaciones alcanzó el 24%.<sup>8</sup>

En Chile, la sindicalización total es del 20,9%.<sup>9</sup> La distribución por género indica 57,8% de afiliación masculina y 42,2% de afiliación femenina (datos de 2018). Entre 2010 y 2019, la tasa de sindicalización de las mujeres aumentó 9 p.p., pasó del 13,1% al 22,0%.<sup>10</sup> En cuanto a la participación de las mujeres en cargos directivos de las organizaciones sindicales,

correspondían al 32% en el 2019.<sup>11</sup> La afiliación sindical crece entre los jóvenes, las mujeres y el sector servicios, en general. Una dirigente sindical chilena evalúa que este aumento refleja la necesidad de que las trabajadoras articulen sus demandas, incidan en sus condiciones de trabajo y en los debates en torno a la formulación de políticas públicas. Según las dirigentas entrevistadas, la tendencia de aumento de la participación de las mujeres en los sindicatos ocurrió en el contexto de la promulgación de la ley 20.940 (2016), que prevé mecanismos para mejorar la incorporación de las mujeres en las direcciones de las organizaciones sindicales y en las comisiones de negociación sindicales.<sup>12</sup>

En Paraguay, según datos del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social,<sup>13</sup> hay 113.945 personas afiliadas, sin distinguir el género, de las cuales 80.594 pertenecen al sector público y 33.351, al sector privado.<sup>14</sup> Por otro lado, de acuerdo con la Encuesta Permanente de Hogares de 2020, había en el país alrededor de 122.600 trabajadores y trabajadoras con afiliación sindical, y se constató que el número absoluto de mujeres con vínculos sindicales (64.847) es mayor que el masculino (57.848) a nivel nacional. En términos proporcionales, el 52,9% de la población sindicalizada son mujeres. En las áreas urbanas, donde existe un mayor número de mujeres que trabajan en relación de dependencia, este porcentaje sube al 56,2%. Por otro lado, en el medio rural el porcentaje de hombres (58,9%) es superior al de mujeres (41,9%) en el conjunto de la población asalariada con vínculo sindical. No obstante, datos de las centrales sindicales indican porcentajes superiores: en la Central Única de Trabajadores Auténtica (CUT-A), en torno al 30-50% de los sindicalizados son mujeres, en la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) el 40%, en la Central Nacional de Trabajadores (CNT) del 41% al 50%. La Central Sindical de Trabajadores del Paraguay (CESITP) no dispone de datos de sindicalización desagregados por sexo.

En Uruguay, se estima que la tasa de sindicalización en 2019 era del 26%, pero no existen datos desagregados para las mujeres. La investigación contempló la única central sindical del país, el Plenario Intersindical de Trabajadores-Convención Nacional de Trabajadores (PIT-CNT). En el XIV Congreso del PIT-CNT, en noviembre de 2021, participaron más de mil delegados/as, de los cuales el 45% eran mujeres (Universidad de la República [Udelar] e ICUDU, 2021). Este escenario —próximo a la paridad— muestra

3 La tasa de sindicalización se calcula sobre el total de personas ocupadas de 14 años o más, independientemente de su forma de inserción: asalariado/a con contrato, sin contrato, funcionario/a público/a o cuentapropista; en la legislación brasileña el trabajo de menores de 16 años está prohibido.

4 Últimos datos disponibles.

5 El último censo sindical fue realizado en 2001. La falta de actualización de la información dificulta medir adecuadamente el tamaño de la representación sindical.

6 Datos obtenidos por medio de una investigación realizada por el centro de ESET/REMIR (Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho, Rede de Estudos e Monitoramento Interdisciplinar da Reforma Trabalhista) sobre la reforma laboral y aplicada junto a los delegados/as del Congreso.

7 Sobre la UGT no hubo datos disponibles.

8 No existen datos disponibles sobre el perfil de los/las delegados/as.

9 Informe del Consejo Superior Laboral del año 2020.

10 Informe del Consejo Superior Laboral del año 2020.

11 Registros administrativos de la Dirección del Trabajo.

12 Estas medidas fueron promovidas y apoyadas por la Central Unitaria de Trabajadores. La referida ley establece que los estatutos de las organizaciones sindicales deben incluir un mecanismo que garantice una proporción o cuota mínima de mujeres en las direcciones sindicales, que es del 33,3% en los sindicatos de base, federaciones y confederaciones, y del 30% en las centrales sindicales. A los sindicatos que no tengan mujeres en su directorio pero tengan afiliadas mujeres, la legislación los obliga a incorporar a una de ellas en la comisión de negociación sindical con el único propósito de participar en la negociación colectiva de la organización; esta debe ser elegida de la forma recomendada por ley.

13 Los datos son de septiembre de 2020.

14 Datos proporcionados por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Paraguay a través del Memorando DT 487/2020, difundido en el Portal Unificado de Información Pública, disponible en <https://informacionpublica.paraguay.gov.py/public/1359325-33762pdf-33762.pdf>

un proceso de aumento sostenido de la participación femenina en las delegaciones en relación con los dos congresos anteriores (2015 y 2018), en los que hubo 29% y 38% de delegadas, respectivamente. En 2021, cerca del 40% de las mujeres pertenecían a los sindicatos de los profesores y de la salud, 12% eran empleadas públicas y 6,5% asalariadas del comercio y servicios (Leopold et al., 2018).

A pesar de las críticas realizadas por las representantes sindicales sobre la limitación de la participación sustantiva de las mujeres, es decir, una participación real que se traduzca en acceso a las esferas de poder y de toma de decisiones, las dirigentas comparten una visión positiva acerca de la incorporación en los diferentes espacios y evalúan que cada instancia en la que ingresan constituye un avance en un largo camino rumbo a la igualdad.

### 2.2.1 Participación de las mujeres en instancias de negociación y diálogo social

La participación de las mujeres en las instancias de negociación y diálogo se hace efectiva por medio de legislación específica, por la incorporación en los estatutos de las centrales o por decisión política. En Brasil, no existe legislación específica sobre cuotas o paridad para las instancias y comisiones sindicales de negociación. La participación de las mujeres en los comités directivos está prevista en los estatutos de las centrales analizadas (paridad en la CUT y cuota en la UGT), pero hay menos espacio para su presencia en los ámbitos de negociación o articulación, por ejemplo en el Foro de las Centrales Sindicales, en el que participan las presidencias de las centrales conformadas 100% por hombres.

En Chile, debido a las reglas de participación femenina en las instancias de dirección y en las comisiones sindicales de negociación definidas en la ley 20.940, «la participación de las mujeres en las instancias de negociación colectiva y diálogo social es hoy una realidad en la mayoría de los sectores con la presencia de mujeres trabajadoras», según manifestó la dirigente con más tiempo en la Central Unitaria de Trabajadores de Chile (CUT). No obstante, aunque las normas sean claras, ya se notó la ausencia de mujeres en representaciones de la CUT, lo que incumple la regla estatutaria.

En Paraguay, dos centrales indicaron que sus delegaciones o representaciones siempre cuentan con, por lo menos, una mujer. Sin embargo, en el contexto de las entrevistas realizadas, no se identificaron abordajes que promuevan y faciliten la inclusión de las mujeres en estas áreas. Según una de las dirigentas sindicales consultadas, el criterio para decidir la participación es la selección de las «personas más capaces», sin distinción de sexo. Por otro lado, las instancias de diálogo más relevantes tienen poco espacio para incluir representantes de ambos sexos.

En Uruguay, aunque existen algunos registros de la participación de mujeres en espacios de negociación desde 1985, históricamente no participaban en instancias de negociación de la central con el Estado y los empleadores. Más allá de que hace algunos años la Secretaría de Género, Equidad y Diversidad viene impulsando un conjunto de cláusulas relacionadas con cuestiones de género para incorporar a los consejos sala-

riales, y la central ha propuesto cláusulas de género en las rondas de negociación salarial, no había mujeres en las comisiones negociadoras, con el argumento de que no estaban preparadas. La respuesta de la instancia de mujeres fue ofrecer capacitación específica a las sindicalistas, forzando así su incorporación en las comisiones negociadoras.

### 2.2.2 Impactos de la pandemia en la participación sindical de las mujeres

La pandemia y, en particular, las restricciones a la circulación y el cierre de las escuelas e instituciones de cuidado provocaron una sobrecarga en las tareas domésticas de las mujeres. Sindicalistas de todos los países de la subregión apuntan que este contexto perjudicó los niveles de participación de las mujeres en eventos, reuniones o asambleas. Algunas dirigentas argentinas relativizan esta situación señalando que las mujeres que tienen participación sindical activa son aquellas que ya resolvieron sus obligaciones de cuidado y, por lo tanto, no fueron afectadas significativamente.

Junto a la sobrecarga doméstica, en algunos casos se generó un exceso de demandas laborales como consecuencia del teletrabajo. Para atender esas demandas, muchas mujeres se alejaron de la militancia sindical.

De todos modos, estas dificultades no impidieron la participación de las mujeres. En el caso de Argentina, las dirigentas entrevistadas consideraron que no existió reducción de la participación en las actividades y que las condiciones para la realización de las reuniones en forma remota estaban garantizadas. En algunos casos, las sindicalistas resaltan aspectos positivos del contexto de confinamiento, ya que la masificación de la virtualidad permitió el contacto con trabajadoras ubicadas en todo el extenso territorio argentino.

En Brasil, con la pandemia las reuniones pasaron a ser virtuales. En la evaluación de las dirigentas sindicales este cambio no comprometió la participación de las mujeres. Sin embargo, las dirigentas de la UGT consideran que en las intervenciones existe un desequilibrio favorable a los hombres, dado que el formato virtual, en alguna medida, inhibe la participación de las mujeres. Por otro lado, sindicalistas de la CUT realizan una evaluación contraria: para una dirigente, la modalidad virtual favorece la participación de las mujeres, percepción compartida por un dirigente al afirmar que las mujeres cuentan con mayor habilidad y familiaridad con las herramientas virtuales.

Por su parte, las dirigentas chilenas relatan que la dinámica de las reuniones de la central fue afectada por las restricciones adoptadas durante la pandemia. En particular, los encuentros disminuyeron su frecuencia y pasaron a realizarse virtualmente. Un integrante del Comité Directivo de la CUT Chile recalzó que «la pandemia afectó el nivel de deliberación interna» y la participación de las mujeres dirigentas en la central, y resaltó que «más hombres circulan por la central». Este diagnóstico coincide con la percepción de la dirigente sindical entrevistada: «las reuniones por medios virtuales afectaron el funcionamiento interno de la central», «es más difícil estar en desacuerdo o dar opiniones contrarias a la mayoría». Otra sindicalista señala que «es más difícil para las mujeres llegar a las actividades presenciales durante la pandemia».

En contraste con estas percepciones, la vicepresidenta para Mujeres e Igualdad de Género de la CUT Chile destacó que «durante la pandemia, la participación de las mujeres en las actividades sindicales aumentó», «la necesidad de buscar respuestas para los problemas que afectan a las mujeres trabajadoras, para la suspensión de los servicios de guardería y clases presenciales en las escuelas» hizo que las mujeres se encontraran con mayor intensidad en ese periodo, pero por medio de plataformas virtuales.

En Paraguay, la pandemia también representó una oportunidad en algunos aspectos. Al ser uno de los sectores más afectados, las mujeres trabajadoras comenzaron a organizarse y acercarse al sindicalismo. En uno de los casos investigados, la crisis generó la creación de un comité de mujeres, según lo indicado por el dirigente de una de las centrales sindicales:

«... el antecedente es la pandemia, irónicamente fue el impulsor de que las mujeres se sientan más vulnerables en sus derechos, se dieron cuenta de que eran las primeras a las que le caían [los empresarios], le cayeron principalmente a las mujeres y a partir de ahí se dieron cuenta, y eso fue el motor principal».

En Uruguay, la Secretaría de Género, Equidad y Diversidad también continuó funcionando durante la pandemia; realizó reuniones y cursos en línea, con altos y bajos, pero logró dar continuidad a sus actividades.

A pesar de las dificultades señaladas, las sindicalistas del Cono Sur enfatizaron que las mujeres mantuvieron su presencia y en muchos casos se encargaron de garantizar que sus organizaciones sindicales continuaran de pie. No obstante, el formato virtual enmascara las dificultades que enfrentan cotidianamente las mujeres a cargo de niños y niñas pequeños para participar de las reuniones. Las dirigentas relatan que el problema se acentuó en el periodo de aislamiento: la dificultad de concentrarse en las reuniones o la necesidad de desconectar la cámara para dedicarse a los cuidados impactan en el seguimiento y en la calidad de la intervención de las mujeres, haciendo que su presencia pueda no haber sido comprometida, pero la calidad en el seguimiento, sí.

## 2.3 PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LOS COMITÉS DE DIRECCIÓN DE LAS CENTRALES SINDICALES

### 2.3.1 Datos generales

En general, las estructuras de dirección de las centrales sindicales tienen la misma organización: las direcciones son elegidas en congreso y sus organismos directivos están compuestos por una dirección plena, una dirección ejecutiva y secretarías,<sup>15</sup> con variaciones según la central.

En Argentina, las direcciones de las centrales integradas en los últimos congresos se componen del siguiente modo: CGT, 166 integrantes titulares y 78 mujeres (47%), CTA-T, 44 inte-

grantes y 17 mujeres (39%), CTA-A, 39 integrantes y 17 mujeres (44%). En la CTA-T, las mujeres ocupan los siguientes cargos: Secretaría Administrativa, Secretaría de Capacitación, Investigación, Proyectos y Estadística, Secretaría para la Igualdad de Género y Oportunidades, Secretaría de Asistencia Social, Secretaría de Pueblos Indígenas, Secretaría de Cultura y Secretaría de Personas con Discapacidad, además de 5 vocales y 2 revisoras de cuenta. En la CTA-A, ocupan los siguientes cargos: Secretaría General Adjunta, Secretaría Administrativa, Secretaría de Comunicación y Divulgación, Secretaría de Formación, Secretaría de Cultura, Secretaría de Género, Secretaría de Pueblos Indígenas, Secretaría de Asistencia Social, Secretaría de Actas. Por su lado, la CGT modificó su estatuto en 2021 para cumplir con la ley de cupo, entre otras cuestiones. La nueva norma aprobada establece paridad del 50% en la participación de las mujeres en todos los cargos del Consejo Directivo, con excepción de tres secretarías especificadas en el artículo 45: «Los cincuenta (50) cargos del Consejo de Administración, con excepción de los Secretarios General, Adjunto y de Finanzas, serán compuestos por dos personas de géneros diferentes».

Las dos centrales de Brasil realizaron su último congreso en 2019. En la CUT, la Dirección Plena está compuesta por 138 miembros,<sup>16</sup> la Dirección Nacional por 50 miembros y la Dirección Ejecutiva Nacional por 28 miembros, de los cuales 14 son hombres y 14 son mujeres. La paridad fue aprobada en el congreso de 2012 e implementada en 2015 para la Dirección Nacional y la Dirección Ejecutiva Nacional, direcciones afiliadas a la CUT en los estados y delegaciones para congresos. Las mujeres ocupan las siguientes secretarías: Secretaría General, Secretaría de Combate al Racismo, Secretaría de Salud, Secretaría de Formación, Secretaría de Juventud, Secretaría de Movilización, Secretaría de la Mujer Trabajadora, Secretaría de Organización, Secretaría de Políticas Sociales y Derechos Humanos.

En la UGT, la Ejecutiva Nacional está compuesta por 173 miembros,<sup>17</sup> de los cuales 40 son mujeres. Además de la vicepresidencia,<sup>18</sup> son titulares de las siguientes secretarías: Secretaría de la Mujer, Secretaría de Políticas Sociales, Secretaría del Niño y el Adolescente, Secretaría de Salud y Seguridad en el Trabajo, Secretaría para Asuntos de Diversidad Humana. Aunque se haya aprobado una cuota mínima de 30% de mujeres en 2007, la composición actual de la dirección está integrada por 23,1% de mujeres.

En Chile, el Congreso Nacional se realiza cada cuatro años. En el año 2017, la CUT modificó sus estatutos e incorporó una regulación destinada a garantizar una representación femenina en sus órganos de dirección del 30%, en consistencia con la regla de cuota mínima de mujeres incorporada por la ley 20.940. El Consejo de Administración Nacional (CDN) es el organismo colegiado de gestión permanente de la central,

<sup>16</sup> La dirección plena está formada por la Dirección Ejecutiva y representantes de las confederaciones nacionales designados por sus respectivas autoridades.

<sup>17</sup> Los 173 miembros poseen cargos: secretaria/o, secretaria/o adjunta/o o primer/a secretario/a adjunto/a.

<sup>18</sup> Son nueve vicepresidentes y tan solo una mujer.

<sup>15</sup> Los criterios de composición, número y representación son definidos a partir de las experiencias de cada central.

compuesto por 45 miembros titulares y 15 suplentes. Para la elección de sus miembros, el estatuto establece la obligatoriedad de que las listas incorporen por lo menos un 30% de candidatas de sexo femenino. El Comité Ejecutivo es el organismo directivo encargado de implementar y ejecutar las decisiones del Consejo, está compuesto por 9 cargos y como mínimo 30% deben ser mujeres. La norma se cumple en el actual mandato. El Consejo de Administración Ampliado Nacional no aplica la cuota de género, ya que parte de los convocados son los presidentes y secretarios generales de las organizaciones afiliadas, elegidos en procesos no regidos por los estatutos de la central.

En Paraguay, de acuerdo con los datos proporcionados por las centrales, entre los miembros titulares de los comités ejecutivos de la CNT 15% son mujeres, en la CESITP son el 53% y en la CUT el 47%. Una de las percepciones más difundidas entre los dirigentes entrevistados es que el protagonismo de las mujeres en el mundo sindical está volviéndose cada vez más fuerte y evidente: «Existen más mujeres que hombres como dirigentes» (dirigenta del CESITP), «muchas mujeres son secretarías generales de sus sindicatos» (dirigente de la CUT-A) son algunas de las declaraciones recogidas en las entrevistas. En la misma línea, un líder de la CUT destaca que la secretaria del sindicato de la Entidad Binacional Yacyretá, en el que los hombres representan cerca del 96% de sus miembros, es una mujer. No obstante, la percepción del protagonismo de las mujeres no se traduce necesariamente en participación mayoritaria en los más altos organismos de toma de decisiones.

En el PIT-CNT de Uruguay los principales órganos de dirección son tres: el Congreso, la Mesa Representativa y el Secretariado Ejecutivo, que es el órgano de gestión diaria y se divide en secretarías. En 2011, únicamente una mujer formaba parte del Secretariado Ejecutivo, en 2015 ninguna y actualmente participan ocho mujeres. Este cambio se debe a que, desde su XIII Congreso (2018), el PIT-CNT garantiza la mayor participación de las mujeres en los órganos de dirección y por lo menos un tercio de los integrantes del Secretariado deben ser mujeres (Gadea et al., 2021). Sin embargo, no se ha constituido en regla estatutaria, sino que se decide en cada congreso. En el Secretariado formado a partir del XIV Congreso (2021), el presidente y el vicepresidente son hombres, la secretaria general es mujer, y de las doce secretarías restantes las mujeres están al frente de cinco y en dos ocupan la suplencia.

Las direcciones elegidas en congresos son expresión de las fuerzas políticas y de los sindicatos que actúan en las centrales. Por lo tanto, las mujeres deben superar varias barreras para alcanzar un cargo jerárquico dentro de la central, de sus propios sindicatos y de la corriente sindical a la que pertenecen.

### 2.3.2 Dinámica de funcionamiento de los comités directivos

Los espacios de dirección tienen modos de funcionamiento masculinos en lo que refiere a las prácticas políticas y al lenguaje usualmente utilizado. Son ambientes masculinizados no únicamente en su composición, sino también en las formas de funcionamiento y participación. De acuerdo con una dirigenta de Uruguay, esto implica que las mujeres «tienen

que hacerse más fuertes, necesitan adquirir otras formas de intervenir». Del mismo modo, comenzar a integrar un espacio de gestión implica, para las mujeres, un proceso de construcción de un lugar para sí mismas. Los hombres, acostumbrados a participar de estas áreas, tienen dinámicas de discusión y negociación instaladas muchas veces por medios no formales. Son lógicas de funcionamiento atravesadas por un formato político masculino, y la incorporación y aceptación de las sindicalistas a estas dinámicas implica un largo proceso que involucra esfuerzos de adaptación, tanto de las mujeres como de los propios espacios y formas.

Las sindicalistas uruguayas afirman que algunas mujeres, en su deseo de permanecer y pertenecer a la dirección, «ingresan en el mundo masculino y pierden la importancia del poder femenino». En este sentido, hacen una distinción entre la participación de las mujeres en los espacios de gestión y la efectiva incorporación de una perspectiva de género o de un abordaje feminista. En el PIT-CNT, hoy, cuantitativamente, la Mesa Representativa y el Secretariado Ejecutivo son más igualitarios, porque el número de mujeres aumentó, «pero la cuestión es la visión que esas colegas mujeres tienen. [...] Existen varias compañeras en la Secretaría Ejecutiva que son compañeras masculinizadas. Y que, si se hace una declaración de la Secretaría de Género, o de las compañeras que se definen como feministas, estas compañeras no nos acompañan...», sostiene una dirigenta.

Esta percepción también está presente entre las dirigentas de los demás países, quienes señalan que los espacios y la dinámica necesitan modificarse, los horarios de reuniones son inadecuados; viajes, convocatorias de emergencia, entre otros. Se parte del supuesto de que la distribución del tiempo es igual para mujeres y hombres. Así, no existe la preocupación por buscar formas alternativas que faciliten la conciliación entre los distintos espacios.

### 2.3.3 Política de cuotas y/o paridad

#### 2.3.3.1 Caracterización de la medida existente

En dos de los cinco países analizados (Argentina y Chile) existe legislación específica sobre el tema y las disposiciones han sido incorporadas por las centrales en sus estatutos. En Brasil se trata de una política de las centrales (CUT y UGT). En la CUT, las cuotas fueron aprobadas en 1993 y la paridad más recientemente, en 2012. En la UGT, las cuotas fueron aprobadas en 2007. En Uruguay, aunque existe resolución del Parlamento, las cuotas no son aplicadas, como veremos más adelante.

En 2002, se promulgó en Argentina la Ley de Cupo Sindical Femenino, ley 25.674, que establece la representación de mujeres en cargos electivos y representativos de asociaciones sindicales de, como mínimo, un 30% cuando el número de mujeres alcanza o supera este porcentaje sobre el total de trabajadores y proporcional cuando no lo alcanza. Actualmente, la CTA-T y la CTA-A recomiendan en sus estatutos que la cuota sea del 30% tanto en listas como en cargos, incluidas secretarías y vocales titulares. Por otro lado, la CGT modificó su estatuto en 2021 para cumplir con la ley de cupo.

En la CUT de Brasil, además de los comités directivos nacional y estaduais, se exige la paridad también para delegaciones en plenarias y congresos, y la delegación que no cumple no es acreditada. La experiencia de aplicación de las cuotas, aprobadas en 1993, cumplió casi tres décadas<sup>19</sup> de forma muy exitosa y contribuyó a generar un ambiente más favorable para la aprobación de la paridad en 2012. En relación con la UGT, la experiencia es más reciente y las dificultades son mayores, incluso para ser efectivizada en las instancias de dirección de la central. El mayor tiempo de madurez de la CUT con la implementación de las cuotas desde los años 1990 se refleja en los términos en que el tema es abordado en los estatutos: la redacción es clara en relación con la obligatoriedad, mientras que en la UGT la redacción es menos incisiva y deja grises para no aplicarse.

En Chile, se establece una regla de cuota mínima de mujeres en los órganos directivos del 30% que se aplica al Comité Ejecutivo, al Consejo Directivo Nacional y a los Consejos Territoriales. Existe también una norma que establece una cuota mínima del 30% de mujeres en la integración de las listas que se presentan en los procesos electorales de la central. Si las cuotas no fueran cumplidas, los estatutos no prevén una sanción específica, pero hasta el momento no existen casos conocidos de incumplimiento. Por otro lado, la ley 20.940 no estableció sanciones, con el argumento de respeto a la autonomía sindical.

En Paraguay existe una ley promulgada en 2016 que establece un sistema de cuotas para promover el acceso de las mujeres a cargos electivos en un porcentaje no inferior al 20%. Para garantizar esta participación mínima, la norma exige que se postule una candidata cada cinco lugares en la lista. Esta disposición, sin embargo, tiene muchas limitaciones y está lejos de ser paritaria. Como apunta Zub Centeno (2015), es importante resaltar que la cuota establecida por el Código Electoral se refiere al proceso de selección y no a la proporción de mujeres que deben ser elegidas después de la aplicación del mecanismo. Por otro lado, las organizaciones y federaciones internacionales, a las que pertenecen muchas centrales y sindicatos, exigen que por lo menos el 30% de los cargos de dirigencia sean ocupados por mujeres (Rojas Scheffer y Ferraro, 2020). En los cuestionarios de investigación respondidos por dos centrales, se afirma también que se aplica una cuota del 30% al 33%. Además, las dirigentas entrevistadas señalan que, en la mayoría de los casos, la proporción de mujeres incorporadas en los órganos de conducción supera la cuota mínima establecida y llega a la paridad. Indican también que la inclusión de mujeres en las listas es una «costumbre» y una «práctica» establecida. Como manifestó una de las dirigentas de la CUT entrevistadas, «es un acuerdo interno, nada está estipulado en el estatuto, es como una cultura y lo intentamos transmitir a los sindicatos también». La CNT, incluso, determina en sus estatutos la obligatoriedad

de garantizar el 33% de participación femenina en los órganos directivos. Existe un acuerdo sobre la aplicación de las cuotas, algunas no consideran necesario incorporarlo a los estatutos y, por otra parte, hay dirigentes que cuestionan las cuotas y plantean que el criterio debe ser el de competencia.

En Uruguay, la cuota mínima de participación femenina fue aprobada en el XI Congreso en 2011 y, según la Secretaría de Género, Equidad y Diversidad, nunca se implementó. En el XIII Congreso (2018) se aprobó el mínimo de un tercio de mujeres en la integración de todos los espacios de gestión, lo que resultó en un aumento significativo de mujeres en estas áreas. En el XIV Congreso (2021) se consideró la paridad, pero las sindicalistas consultadas relatan diferentes resultados de la discusión: algunas argumentan que la paridad nunca se votó, otras afirman que fue aprobada. Estas diferencias probablemente estén sujetas a las características de la estructura del PIT-CNT: al tratarse esencialmente de una convención y no de una central, su estructura organizativa tiene mayor complejidad para la elección de cargos de gestión y representación.

### 2.3.3.2 Impacto de la política de cuota/paridad

Las dirigentas sindicales brasileñas destacan el aumento del número de plazas en las direcciones nacionales en estos últimos años como un artificio adoptado en respuesta a las presiones para acomodar las representaciones de los estados en este ámbito nacional de toma de decisiones y las presiones de las mujeres que exigen el cumplimiento de la cuota o la paridad previstas en los estatutos. El uso de este artificio muestra que cuando se amplían los espacios para las mujeres, se da en un contexto de fuerte ambivalencia, en el que se preservan los privilegios masculinos. De acuerdo con una dirigente de la CUT, la aplicación de la paridad en 2015 sucedió en un ambiente de señales contradictorias: los dirigentes apoyaban la implementación, al mismo tiempo que se sentían amenazados por la paridad y la posibilidad de ser excluidos de las direcciones: «El patriarcado también está en la clase trabajadora», complementa la dirigente.

Para las sindicalistas chilenas, la regla de cupo generó un cambio positivo importante en la dinámica de poder, pero no el suficiente. Aunque existen mujeres en cargos importantes en la central, aún persisten fragilidades en la participación femenina. Sin embargo, las entrevistadas reconocen que la cuota se tradujo en una tendencia de mayor participación de las mujeres: «llegó a validar una tendencia de mayor participación», y la describen como una medida que se condice con la realidad.

En Uruguay, considerando las políticas que se impulsaron en los congresos, durante siete años (2011-2018) la cuota fue aprobada pero no implementada, entonces su impacto práctico fue nulo. Sin embargo, el PIT-CNT pasó de no tener ninguna mujer en el Secretariado Ejecutivo a que este estuviera compuesto por siete mujeres a partir de 2018 y ocho a partir de 2021. La participación de las mujeres constituye un avance significativo, señalado tanto por las sindicalistas como por Gadea (2021).

<sup>19</sup> La CUT fue pionera en la promoción de las políticas de género en Brasil, se convirtió en una importante referencia de organización para el movimiento sindical brasileño y de América Latina. Las cuotas, aprobadas en 1993, son aplicadas a partir de las elecciones de 1994 como resolución política. En 2008, en la 2.ª Plenaria Nacional, la resolución sobre cuotas se incorpora al estatuto, aunque ya estaba siendo implementada desde 1994 en las instancias de la central.

### 2.3.3.3 Evaluación de la medida por los/as sindicalistas

Entre las dirigentas sindicales de Argentina, un punto relevante destacado es la situación de las mujeres en las organizaciones que componen las centrales, sean sindicatos de base u organizaciones territoriales. Las sindicalistas señalan que la participación desigual de las mujeres en estos espacios se refleja en las centrales. Por un lado, denuncian que la ley de cupo no se cumple en muchos sindicatos, ni aun formalmente. Por otro, indican que en estos espacios las mujeres no logran ocupar cargos jerárquicos y, por lo tanto, no tienen la posibilidad de formar parte de la dinámica de las centrales. Además, las dirigentas sindicales que logran ocupar cargos en las direcciones de las centrales, en muchos casos, son excluidas de las esferas decisivas porque esa participación no implica necesariamente el acceso a los lugares de poder real.

Además, las sindicalistas relatan la persistencia de prácticas informales de exclusión de las mujeres que impiden relaciones verdaderamente igualitarias. La dinámica de funcionamiento de las centrales, caracterizada por mecanismos de debate y toma de decisiones en espacios de «mesa chica» en los que solo los hombres se sientan, se vuelve un obstáculo en el camino hacia la conquista de la participación sustantiva de las mujeres.

En la CUT de Brasil existe un reconocimiento de que la conquista de cuotas en 1993 y posteriormente de la paridad en 2012 contribuyó a consolidar el espacio político de las mujeres dentro de la central, y aun las mujeres que en 1993 presentaron alguna resistencia a esta política se convencieron de su acierto. La mayor presencia de mujeres proporcionó una nueva dinámica a la agenda política, más solidaria y sensible a los temas de género.<sup>20</sup>

Para la UGT, la aprobación de las cuotas en 2007 trajo mayor visibilidad a las mujeres y promovió un cambio positivo en la dinámica de poder, pero no el suficiente, dado que las prácticas informales de exclusión continúan existiendo y los obstáculos enfrentados cotidianamente, como las responsabilidades familiares, refuerzan las desigualdades en la participación.

Un aspecto destacado por las dirigentas es la poca solidaridad entre las mujeres: el estigma de ocupar un cargo conquistado por medio de cuotas/paridad aún es considerado por algunas como una medida de desvalorización de su trabajo.

Una de las insuficiencias de la implementación de la paridad/cuota es que las mujeres no están en los cargos de dirección más relevantes, por ejemplo, la presidencia y tesorería, ocupados por hombres. En la dirección actual de la CUT de Brasil una mujer ocupa por primera vez la secretaría general (el segundo cargo más importante), pero en la UGT los tres princi-

pales cargos nunca fueron ocupados por una mujer. Las sindicalistas pasaron a la titularidad de varias secretarías, pero una mirada más atenta indica que sus atribuciones están asociadas al papel social reservado a las mujeres (salud y seguridad, niños y adolescentes, diversidad y derechos humanos, juventud, combate al racismo, capacitación, además de la secretaría de mujeres). Las mujeres están distribuidas, preferentemente, en cargos cuyo poder de decisión e importancia relativa son menores, y aun cuando amplían la participación no logran traspasar las barreras impuestas y socializar las posiciones de mayor poder.

Entre las sindicalistas uruguayas, en cambio, se identifican dos valoraciones diferentes. Algunas creen —al igual que las referentes argentinas— que las dificultades para implementar la cuota o paridad están esencialmente ligadas a la complejidad de la estructura y de las formas de elección de los cargos en el PIT-CNT: «El ruido tiene que venir de abajo. Porque es desde abajo donde se empieza a elegir a los delegados de base, a los intermediarios, a los nacionales, para luego poder elegir a la Mesa y luego llegar al Secretariado. Entonces no es una cuestión del PIT-CNT, el lío no está ahí, sino que está abajo, en cada organización local y sindical», sostiene una dirigente.

Sin embargo, otras dirigentas consideran que, si bien existe complejidad orgánica, el problema de la aprobación y la implementación de la cuota/paridad es esencialmente de voluntad política. Dado que, por sus características de convención unitaria, la política sindical suele basarse en negociaciones, equilibrios y acuerdos políticos en permanente movimiento, las sindicalistas sostienen que la implementación de la cuota o paridad implicaría incorporar esta política a los acuerdos que se construyen con los sindicatos afiliados y las corrientes sindicales, para componer una dirigencia integrada igualmente por hombres y mujeres.

Todas las mujeres entrevistadas coinciden en que la agenda de género se ha visto reforzada con el aumento de las sindicalistas en las direcciones. No obstante, esto no ha alterado las formas tradicionales de organización ni ha democratizado los espacios de poder de manera que su composición sea más igualitaria. Las cuestiones más complejas suelen llegar a las reuniones previamente definidas por los hombres, y los espacios informales continúan siendo el lugar privilegiado de las decisiones y las deliberaciones. Las mujeres se posicionan, pero esto no significa que sean escuchadas o que sus opiniones sean realmente tenidas en cuenta. Esta realidad difiere en función de la capacidad de las mujeres para lograr establecer un mayor equilibrio en las relaciones cotidianas y de su propia historia de logros y luchas y de enfrentamiento de temas polémicos.

## 2.4 LA AUTOORGANIZACIÓN DE LAS MUJERES EN LAS CENTRALES SINDICALES

En todas las centrales sindicales de los países del Cono Sur existe una instancia de organización de las mujeres y/o igualdad de género. En la inmensa mayoría (10 de las 11 centrales) es estatutaria y conforma un espacio muy dinámico dentro de la central.

<sup>20</sup> En el 3.º Congreso de la central (1988) las mujeres delegadas eran el 25% y 5% en la dirección ejecutiva nacional. En el 4.º Congreso (1991) fueron 18% las delegadas y 6,2% en la dirección. En el 5.º Congreso (1994), el primero después de la aprobación de las cuotas, las mujeres representaron el 25,6% de la delegación y 30% de la dirección. En el 10.º Congreso (2009), totalizaron 38% de la delegación y 30% de la dirección. Y en el último (2019), fueron 46,5% de la delegación y 50% de la dirección.

Más allá de su reconocimiento normativo, en todas las centrales de la subregión esta instancia es un espacio que cuenta con amplia legitimidad. La función que se estipula para estas secretarías es ocuparse de todos los asuntos que guarden relación con la participación de las mujeres en la esfera sindical. No obstante, las sindicalistas señalan que, en algunas ocasiones, se asigna a las secretarías de la mujer determinadas funciones que, de cierta manera, reproducen roles tradicionales y estereotipos.

### 2.4.1 Las dificultades de las instancias de mujeres en las centrales

Todas las dirigentas de los cinco países resaltaron la importancia de contar con un espacio propio dentro de la central para llevar adelante actividades y vehicular demandas vinculadas con las cuestiones de género. Sin embargo, señalaron varias dificultades, tanto materiales como simbólicas, a las que deben enfrentarse cotidianamente. Se destaca la *escasez de recursos*: todas las dirigentas refieren que no disponen de presupuesto propio para el desarrollo de actividades de la instancia de género. Es cierto que esa situación es análoga en la amplia mayoría de las secretarías de las centrales, pero, como indica una dirigente argentina de la CGT, «el dinero circula por las secretarías que manejan los varones... es más difícil, hay que estar todo el tiempo pidiendo el manguito».

En algunas centrales, las secretarías cuentan con personal administrativo que asiste en eventos específicos de su área, y para campañas o actividades puntuales muchas veces reciben un aporte económico extraordinario. En cualquier caso, dependen de pedidos y tensiones con las áreas que manejan las finanzas —generalmente a cargo de hombres—, o deben sustentarse con recursos externos a la central. En la UGT de Brasil, la dirigente entrevistada señala que antes de la reforma laboral (2017) la secretaría contaba con recursos propios, pero con la reducción de las fuentes de ingresos las mujeres fueron las primeras en perder presupuesto y estructura. Aunque no lo manifestaron de manera explícita, en los discursos de las dirigentas paraguayas aparece la idea de que la labor de las secretarías de la mujer se sustenta sobre una base de trabajo no remunerado realizado de forma voluntaria. En el caso del PIT-CNT (Uruguay), la instancia de género se ha financiado con las horas docentes<sup>21</sup> donadas por las integrantes para el trabajo del espacio.

Así, las posibilidades de desarrollo y planificación de estas instancias están supeditadas casi exclusivamente a la creatividad de las mujeres y a la articulación con otras áreas.

### 2.4.2 Los ejes de actuación de las instancias de mujeres

Una cuestión que sobresale en todas las centrales de la subregión es la *capacidad de las mujeres para generar actividades, instalar debates y tensionar ciertos posicionamientos dentro de los sindicatos*. En este sentido, los ejes de actuación de las secretarías de mujeres o género son diversos y convocantes. La amplia mayoría incorpora el *Convenio 190*

de la OIT en su agenda para trabajar sobre la problemática del acoso y la violencia en el trabajo. Por otro lado, comparten líneas de interés vinculadas con la *violencia doméstica*, la *igualdad salarial* y la *lucha por los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres*.

En el caso de las centrales de Paraguay, la mayor parte de los temas abordados se relacionan con las tensiones generadas para las mujeres derivadas de las *responsabilidades familiares y laborales* (por ejemplo, las licencias maternales, los permisos de lactancia, la incorporación de guarderías y la salud y el autocuidado de las trabajadoras). Las cuestiones que generan divisiones dentro del sindicalismo, como los derechos sexuales y reproductivos, no forman parte de la agenda de las instancias de género.

La CUT de Brasil y la CUT de Chile incorporan en sus agendas el universo de la *maternidad y las responsabilidades familiares compartidas*, con especificidad en el derecho a guarderías y jardines de infancia. Además, la CUT brasileña distingue una línea de trabajo orientada a la lucha contra el racismo y contra la discriminación hacia la comunidad LGBTIQ+.

Otro eje convocante de muchas centrales de la subregión, como la CTA-A en Argentina y el PIT-CNT en Uruguay, es el universo del *trabajo doméstico*, en especial la situación de las trabajadoras de casas particulares. Por otra parte, en el caso de la CTA-T y la CGT en Argentina, la agenda está orientada a la lucha por la *redistribución de las tareas de cuidado* como una de las principales problemáticas al momento de pensar las desigualdades de género.

Sobre los principales puntos de la agenda de reivindicaciones de género, una dirigente argentina de la CTA-A cuestiona que parte de la agenda temática está marcada por la agenda internacional que se orienta a pensar los derechos individuales en detrimento del derecho colectivo. Este punto resulta muy pertinente para poder instalar el debate acerca de la construcción de una agenda propia que recupere las particularidades de las mujeres que habitan estos territorios.

### 2.4.3 La evaluación de las sindicalistas sobre la existencia de una instancia de organización de las mujeres

Pese a las dificultades presupuestarias y organizativas, y a que las mujeres no han conquistado aún real poder de decisión en las centrales, en todos los casos del universo investigado las sindicalistas reconocen que la instancia de organización de las mujeres/género ha ido creciendo y ganando mayor visibilidad, las mujeres han logrado incorporar sus demandas en la agenda de las centrales y la instancia tiene incidencia política e impacto en el fortalecimiento de las mujeres hacia el interior de las centrales.

Las dirigentas de la CUT de Chile indican que su nivel de incidencia depende del grado de coincidencia de su agenda con las temáticas de interés de las organizaciones de la sociedad civil que se declaran feministas y que se articulan con la CUT para presionar al Estado, y refieren que «la central está más legitimada como actor social ante tales instituciones». En la misma dirección, algunas sindicalistas uruguayas señalan

<sup>21</sup> Algunos/as sindicalistas son docentes en los cursos del Instituto Cuesta Duarte, el instituto de investigación y formación del PIT-CNT, y cobran un honorario por este trabajo.

que, hasta el momento, la incidencia de la organización de mujeres ha sido más fuerte en los asuntos políticos externos al mundo sindical.

Según las dirigentas de las centrales paraguayas, las mujeres son escuchadas y respetadas por el conjunto de la dirigencia, sin embargo, admiten que no es sencilla la inserción de los principales temas de la agenda de género en la esfera sindical.

#### 2.4.4 La construcción de redes de mujeres sindicalistas

Una característica destacada por muchas sindicalistas entrevistadas es la capacidad de las mujeres para generar *redes* por fuera de la organización como una estrategia para fortalecerse y, en algunas ocasiones, trasladar a ese espacio colectivo demandas o actividades que no pueden desarrollarse dentro de la central,

En Argentina existen varias redes de mujeres sindicalistas que son exitosas y tienen gravitación en la dinámica sindical del país. El ejemplo más significativo es la Intersindical de Mujeres, un espacio integrado por sindicalistas de las tres centrales. Las sindicalistas destacan la potencia que tiene la unión de todas las mujeres y la importancia de compartir ese espacio para formarse, empoderarse y ganar seguridad. Además, ponen el foco en el impacto concreto de la Intersindical en la construcción de solidaridad entre las centrales frente a algunas situaciones conflictivas. Un claro ejemplo de esa estrategia solidaria fue la lucha por el aborto legal, seguro y gratuito. Una de las dirigentas de la CTA-T recuerda una estrategia construida por la Intersindical para apoyar a las sindicalistas de todas las centrales, más allá de los posicionamientos generales de cada organización sobre el aborto:

«cuando fue lo del aborto, estábamos todas viendo cómo juntábamos la expresión de las mujeres sindicalistas, la CGT no podía publicar si estaba a favor del aborto. Nosotras en nuestros espacios sí, pero queríamos firmar una solicitada con los tres espacios, pero quedaba la CGT afuera y las compañeras querían firmar. Entonces pensamos una estrategia que fue un laburo de órdago, que en lugar de organizaciones y de centrales firmamos dirigentas. Entonces hicimos una juntada meteórica de firmas y fuimos alternando de todas las centrales para que nadie aparezca».

En Brasil también hay experiencias de redes de mujeres sindicalistas: en 2010, las sindicalistas crearon el Foro Nacional de Mujeres Trabajadoras de las Centrales Sindicales. Las acciones del Foro se han centrado en temas pertinentes para las mujeres y que se debaten en la sociedad, como la violencia, la salud, la igualdad salarial o el trabajo digno. El Foro no actúa para influir en las políticas y resoluciones internas de las centrales sindicales, solo se manifiesta en los temas en los que hay consenso entre las sindicalistas.

Las sindicalistas paraguayas resaltan la importancia de la participación en redes internacionales para la construcción de una agenda de género, para afrontar las dificultades presentes en las centrales y para capacitarse.

En Uruguay, el PIT-CNT forma parte de redes por fuera de la central. Entre sus articulaciones externas participa en la Comisión de Mujeres de la Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur.

## 2.5 OBSTÁCULOS QUE ENFRENTAN LAS MUJERES PARA SU PARTICIPACIÓN SINDICAL GENERAL Y EN LOS COMITÉS DIRECTIVOS

En el Cono Sur las mujeres encuentran diversos obstáculos para participar de la dinámica sindical. Más allá de que, aunque con ciertos matices, en todos los países la participación formal de las mujeres se encuentra garantizada producto de avances en términos de derechos civiles y políticos, el impacto real de esa participación no resulta evidente. Las dirigentas coinciden en valorar positivamente esa participación formal, pero acuerdan también en la persistencia de muchas trabas para que esa participación sea sustantiva y produzca efectos concretos en el rol de las mujeres en los espacios de dirección de los sindicatos y de las centrales.

### 2.5.1 Obstáculos derivados de la división sexual del trabajo y de las condiciones de vida y trabajo de las mujeres

A la hora de identificar cuáles son los principales obstáculos que impiden una participación masiva, pero sobre todo sustantiva, de las mujeres en la vida sindical, las dirigentas entrevistadas tuvieron amplia coincidencia. En primer término, destacaron la dimensión del *uso del tiempo en la vida cotidiana de las mujeres*.

La persistencia de desigualdades de género y prácticas discriminatorias en la sociedad se refleja en el mundo del trabajo y en las organizaciones sindicales, y reduce las oportunidades de que las mujeres participen en diferentes instancias de la esfera pública. En este sentido, las dirigentas afirman que las responsabilidades domésticas, de cuidados y de sostenibilidad de la vida familiar constituyen la raíz y la principal causante de la desigualdad y las dificultades que experimentan las mujeres para la participación política. Señalan la falta de tiempo para conciliar la vida doméstica y los mundos del trabajo, la ausencia de medidas concretas como guarderías o escuelas de tiempo completo para el cuidado de niños y niñas, la desaprobación de las parejas y familiares por su participación en actividades públicas y la propia devaluación de su trabajo profesional que se refleja en la devaluación de sus actividades sindicales. Además, algunas mujeres indican cierto juzgamiento y prejuicio social que sienten al acercarse a la militancia sindical.

Resulta muy difícil para las mujeres afrontar esa «triple jornada» de trabajo, vida familiar y militancia política. Por eso, en muchos casos deciden no participar en las organizaciones sindicales o, si optan por hacerlo, se sienten en una situación desfavorable con respecto a los hombres, tal como lo describe una dirigente uruguaya:

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

Con respecto a las decisiones de las mujeres sobre el uso del tiempo, una dirigente argentina de la CTA-A pone en tensión ese debate al instalar una manera diferente de analizar la situación:

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

Desde esta perspectiva, la cuestión no es la falta de tiempo sino las elecciones de las mujeres. Este punto habilita un debate acerca de la militancia política, sus tiempos, sus exigencias y las posibilidades de hacerla compatible con la vida cotidiana. El mundo sindical no está preparado ni adaptado para que las mujeres puedan combinarlo con la vida doméstica, se ha regido históricamente por lógicas de funcionamiento basadas en la forma de vida de los hombres.

Por otra parte, algunas dirigentas plantean que *las mujeres tienden a reproducir en el ámbito sindical el rol que ocupan socialmente*. Por eso, su participación es mucho más activa en las organizaciones de base o en los territorios que en las estructuras sindicales y, además, se encargan de ciertas actividades vinculadas con el cuidado. Esto no implica que militen más o menos que los hombres, sino que se desempeñan en espacios en los que históricamente fueron ubicadas.

Según los relatos de las dirigentas, todas esas circunstancias se encuentran agravadas en Paraguay. En primer lugar, debido a la persistencia mayoritaria de una *cultura machista* que impone la exclusiva responsabilidad de las mujeres sobre las tareas domésticas y de cuidado. Además, destacan la presión de la patronal —tanto del sector privado como del público—, ejercida principalmente hacia las trabajadoras: las campañas de desacreditación del rol de los sindicatos y dirigentes, la estigmatización de pertenecer a grupos de izquierda y las confrontaciones político-partidarias entre el funcionamiento público son factores que calan en el ánimo de los trabajadores, especialmente de las mujeres. Otra dificultad fundamental es la represión en los lugares donde existen mujeres. Sobre esta cuestión dicen las dirigentas paraguayas:

«Otra dificultad fundamental es la represión en los lugares donde existen mujeres [...] por ejemplo, en los supermercados donde mayoritariamente hay mujeres, uno va a conversar con ellas para armar el sindicato, y dicen "No, yo soy madre soltera, tengo hijos, tengo que dar de comer, y si me echan de acá, quién me paga el salario" [...] hay temor y amenazas».

## 2.5.2 Obstáculos derivados de la estructura, funcionamiento y relaciones de poder internos al sindicalismo

Las estructuras y dinámicas sindicales fueron construidas por los hombres y aún siguen dominadas por ellos, y ellos imponen su propia concepción acerca de cómo se accede, se ejerce y se acumula el poder. Esas relaciones de poder masculinizadas son un obstáculo gravitante para ampliar la participación de las mujeres. Las dinámicas, formas de relacionamiento y de intercambio, así como el lenguaje utilizado en la interna sindical aparecen asociados a un estilo y una forma de hacer política muy masculinos. Una dirigente uruguaya del PIT-CNT dice al respecto:

«Como la mayoría por lo general son hombres, los ámbitos son más duros a la hora de dar la discusión. Muchas veces es ese lenguaje más masculino el que predomina. Y a las mujeres nos cuesta muchísimo adaptarnos a esa forma de expresión. [...] A mí muchas veces me han dicho: "a vos se te masculinizó el discurso" [se ríe]. El tema es que cuando vos estás en ámbitos que son todos hombres, si no te ponés dura, tampoco sos tenida en cuenta».

Las dirigentas plantean algunas tensiones, incluso entre las propias mujeres, con respecto a la *forma de ejercicio del poder sindical*. Algunas critican la adopción del poder masculinizado por parte de ciertos sindicalistas, que dejan de lado una perspectiva feminista de construcción. Otras señalan que es condición jugar con las mismas reglas que los hombres para poder pertenecer y permanecer en las organizaciones. Estos puntos de vista diferentes se corresponden, en algunos casos, con distintas generaciones de mujeres sindicalistas: las jóvenes, más atravesadas por concepciones feministas, muchas veces se distancian de las dirigentas más grandes. El colectivo de mujeres sindicalistas no es homogéneo, tiene tensiones y controversias en su interior. Las dirigentas de la CUT chilena manifiestan que, por momentos, se sienten discriminadas por otras mujeres sindicalistas. Por su parte, algunas dirigentas brasileñas señalan la poca solidaridad presente entre las mujeres y el estigma de ocupar un puesto logrado por medio de cuotas o paridad.

La *estructura sindical y su interna* es otro de los principales obstáculos para la participación de las mujeres. En las organizaciones se disputa el poder político en muchos sentidos: entre sindicatos, entre sectores de la producción, entre corrientes sindicales y también entre géneros. Esa dinámica muchas veces conspira contra la plena participación de las mujeres y pone en segundo plano sus demandas y objetivos políticos. Así lo expresa una dirigente argentina de la CGT:

«... el movimiento obrero en épocas políticas diferentes se escinde, se para, y ahí hay un problema. Para las mujeres que solemos estar bastante unidas, dentro del movimiento de mujeres, nosotras tenemos una dinámica diferente [...] las confederaciones se escinden, parte se retiran, arman otras y ¿dónde queda esa mujer que ha tenido tanto inconveniente en llegar hasta un lugar de decisión cuando de repente su sector decide irse?».

Las dirigentas brasileñas agregan que los sindicatos no cuentan con una política consolidada para las mujeres y no existen medidas concretas para facilitar su participación. En consecuencia, sumarse a la estructura sindical depende de la voluntad de las propias mujeres o queda en manos de aquellas que ya están involucradas y desarrollan acciones para sumar a otras compañeras.

Además, las dirigentas de las centrales de Paraguay manifiestan que la falta de recursos para realizar campañas y ser conocidas a nivel nacional es una dificultad muy extendida que limita la participación de las mujeres.

Por otra parte, las dirigentas de todas las centrales del Cono Sur refieren que la existencia de situaciones de *violencia* dentro de las organizaciones constituye otro obstáculo limitante de la participación. Los sindicatos no están exentos de las distintas modalidades de violencia de género, tanto materiales como simbólicas, presentes en la sociedad. Una dirigente de la CUT Chile describe «una dinámica soterrada de violencia que se sustenta en una cultura donde todavía se nos mira con desconfianza». Aunque en los países de la subregión hay ciertos avances para visibilizar y erradicar la violencia de género, la persistencia de esta problemática impacta en la ampliación de la participación de las mujeres en el sindicalismo.

En el caso de Paraguay, a estos obstáculos se suma la falta de información acerca del movimiento sindical, las luchas y el rol que cumple en el mundo laboral, y en este contexto, son las mujeres las más alejadas del quehacer sindical, como consecuencia de la cultura patriarcal.

### 2.5.3 Obstáculos específicos enfrentados por las sindicalistas que integran los comités directivos

Un rasgo significativo señalado por las dirigentas de la subregión es el incremento de las *dificultades para participar a medida que los cargos tienen mayores jerarquías y responsabilidades*. Se destaca mucha participación de las mujeres en los sindicatos de base, pero una menor afluencia en las instancias directivas. Al igual que sucede en diferentes ámbitos de la sociedad, en el mundo sindical a las mujeres les resulta difícil acceder a cargos directivos. Y en los casos en los que llegan, fundamentalmente cuando hay normas que lo exigen, no logran influir en las decisiones y definiciones políticas de las organizaciones, que muchas veces se dirimen en ámbitos informales.

La *lógica de construcción de poder y disputa entre las organizaciones* que integran las centrales muchas veces opera en detrimento de la participación de las mujeres en los cargos directivos. Una dirigente argentina de la CTA-A señala al respecto:

«... eso es complicado en la lógica sindical y de la construcción feminista. Nosotras construimos colectivamente, pero a la hora de discutir los cargos, lo discute la organización a la que pertenecemos cada una. No tenemos algo que corte transversalmente y que todas las mujeres digamos “queremos estas mujeres en la conducción, no importa de qué sindicato sea”. Eso rompería la lógica de confección sindical de las listas, pero hasta ahora no lo tenemos».

En esa misma dirección, las sindicalistas de todos los países describen la persistencia de *prácticas informales utilizadas por los hombres para la toma de decisiones*. Según una dirigente de la CUT Chile: «son los costos que deben pagar para participar en tales espacios, donde aún se dan prácticas informales que excluyen a las dirigentas o impiden relaciones realmente igualitarias con sus compañeros dirigentes». No es posible un involucramiento sustantivo de las mujeres porque tienen limitado, y a veces impedido, el acceso a los lugares de poder real en los que se delibera y se decide sobre las cuestiones significativas de las centrales.

Todas las dirigentas resaltan las *desventajas que tienen las mujeres que efectivamente acceden a ocupar cargos directivos*. Por un lado, aquellas que asumen responsabilidades sienten que tienen que probar todo el tiempo que están capacitadas para la función. Muchas mujeres no están dispuestas a asumir responsabilidades de liderazgo porque no son apoyadas o alentadas en los espacios de conducción. Según una dirigente brasileña de la UGT, «las mujeres todavía somos vistas como seres que no piensan, tenemos pocas oportunidades y somos muy retardadas». En este marco, además, las dirigentas se sienten permanentemente cuestionadas, evaluadas de forma rigurosa, como si su desempeño sindical fuese observado con lupa y el más mínimo error les cuesta muy caro. Esta interpelación permanente hace aún más difícil la trayectoria en espacios de dirección para las mujeres. Una dirigente de la CNT paraguaya indica al respecto:

«Se habla con ellas, se las propone para que sean miembros, porque generalmente tampoco se puede traer nomás si es sindicalista, hay que ver si son activas, si tienen pinta de que van a activar, si tiene capacidad para estar al frente de un gremio, si tiene la capacidad para discutir problemas, todo eso miramos...».

Asimismo, las sindicalistas manifiestan que son poco escuchadas, sus opiniones no son debidamente tomadas en cuenta en las reuniones del comité directivo o secretariado, en las asambleas y otros espacios de la vida sindical. Una dirigente argentina de la CTA-T reflexiona sobre esta cuestión:

«... sigue habiendo en los espacios, por más amigables que sean, en los espacios de conducción los compañeros tienden a escucharse entre ellos, se citan entre ellos cuando se hacen los intercambios y ahí están presentes estos condicionamientos estructurales que tienen que ver, sobre todo, con el tiempo y la presencia y también cuestiones que tienen que ver con los códigos, los prejuicios».

Una cuestión resaltada por varias sindicalistas es la *falta de formación* que tienen las mujeres para desempeñarse en puestos directivos. De una parte, debido a la escasez de tiempo para dedicar a la capacitación y, de otra, producto de la falta de experiencia en esas funciones. Esto genera inseguridades entre las mujeres y, a veces, las desalienta a sumarse a cargos de responsabilidad. Así lo expresa una dirigente uruguaya del PIT-CNT:

«Nos falta muchísima formación, porque si siempre estuviste en las bases o militando en el territorio, vas a tener un lenguaje muy diferente al lenguaje mucho más estructurado que se usa para determinadas reuniones o discursos. [...] Esa formación sindical la vas adquiriendo en la relación con el otro, en la discusión y el debate, más allá de los talleres que puedas hacer...».

Por otro lado, las sindicalistas paraguayas manifiestan que dentro de las centrales no resulta extraño enfrentar resistencias y *actitudes machistas*, incluso entre las personas más jóvenes. Ante este tipo de situaciones, una de las dirigentas entrevistadas propone evitar conductas de confrontación y choque y propiciar alianzas estratégicas.

## 2.6 EXPERIENCIAS, ESTRATEGIAS E INICIATIVAS PARA SUPERAR LOS OBSTÁCULOS EN LAS CENTRALES Y LOS SINDICATOS

Aunque la situación no es homogénea en todos los países ni en todas las centrales, las mujeres del Cono Sur han logrado superar algunos de los obstáculos que limitan su participación en la vida sindical, y actualmente tienen una presencia significativa en las organizaciones. El contexto sociopolítico de la subregión seguramente propicia el avance de las mujeres: en las últimas décadas, en estos países se discutieron y conquistaron distintos derechos vinculados con el ámbito sexual y reproductivo, se instalaron en la agenda pública temáticas referidas a cuidados y reorganización de tareas domésticas, y las oleadas feministas han tenido gran repercusión y han logrado construir organizaciones y articular acciones colectivas para visibilizar las demandas de las mujeres.<sup>22</sup> Pero la situación general favorable al aumento de la participación de las mujeres y la instalación de sus demandas no se traduce automáticamente en la incorporación efectiva de sindicalistas en las centrales. Por el contrario, se trata de un largo camino de lucha y organización en el que las mujeres fueron ideando diferentes estrategias e implementando iniciativas que permitan sortear las barreras que dificultan su incorporación en sindicatos y centrales.

A la hora de identificar y describir los obstáculos que limitan la participación sindical de las mujeres, todas las dirigentas involucradas en esta investigación fueron muy elocuentes y señalaron con mucha precisión cada una de esas barreras. Sin embargo, resultan bastante difusas las estrategias e iniciativas llevadas adelante para enfrentar esos obstáculos. En algunos casos, se trata de experiencias muy incipientes que todavía no pueden ser sistematizadas. En otros, aun cuando discursivamente se reconoce la envergadura de las limitaciones para la incorporación de las mujeres, no se evidencian definiciones claras de las centrales para revertir esa situación. Además, algunas experiencias son minimizadas, se cuentan al pasar sin dimensionar su impacto, incluso por las propias sindicalistas.

No obstante, más allá de ser iniciales, algunas veces desordenadas o poco articuladas, por momentos espontáneas y reactivas, en todas las centrales de la subregión se destacan experiencias de las mujeres recreadas para incorporarse a las estructuras sindicales.

### 2.6.1 Aumentar la cantidad de mujeres en las organizaciones sindicales

Las dirigentas de todas las centrales indican que para superar los obstáculos señalados anteriormente es crucial incrementar la cantidad de mujeres en todos los ámbitos de la vida sindical. Ellas manifiestan la importancia de incorporar mujeres en los espacios de dirección de los sindicatos y las centrales, pero también en las dinámicas de la militancia gremial, en las instancias de base y las acciones de masa, como asambleas, congresos y actos. Según muchas sindicalistas, sumar delegadas en los lugares de trabajo garantiza que la voz de las mujeres empiece a tener un impacto real. Las dirigentas plantean enfáticamente que el avance de las mujeres no es individual, sino colectivo.

Tal como fue mencionado, las políticas de cupo, cuota o paridad son evaluadas positivamente por las sindicalistas como una forma de garantizar un piso de participación. En este sentido, han liderado diferentes acciones para reclamar la efectiva implementación de esa política. Sobre el cumplimiento de las normativas vigentes, una dirigente argentina de la CGT plantea la necesidad de discutir y llevar adelante una estrategia litigiosa en la justicia para que se hagan efectivos los cupos en las organizaciones sindicales.

Por otro lado, la CUT de Chile describe una mayor participación en los sindicatos, sobre todo cuando las organizaciones despliegan acciones para reclutar a más mujeres y les facilitan la participación con el uso de medios informativos eficientes y reuniones por medios virtuales.

### 2.6.2 Fomentar la formación

Para superar los obstáculos vinculados con la falta de experiencia de las mujeres en la política sindical y la baja autoestima de algunas, las dirigentas de todas las centrales investigadas destacan la necesidad de planificar diferentes espacios de formación y capacitación.

En Argentina, las tres centrales impulsan trayectos formativos para acompañar, fortalecer y capacitar a las mujeres que participan o quieren sumarse a la vida sindical. En algunos casos, las sindicalistas advierten ciertos cambios, fundamentalmente en los tratos, pero son conscientes de que las capacitaciones deben tener cierto nivel de continuidad y profundidad para ser exitosas. Además, se resalta el trabajo de las sindicalistas en articulación con el Estado para implementar la «Micaela sindical»,<sup>23</sup> es decir, la capacitación obligatoria en la temática de género y violencia contra las mujeres para toda la dirigencia gremial.

<sup>22</sup> Cabe destacar la fragilidad de estos avances: en el caso de Brasil, se evidencia un profundo retroceso en las conquistas de las mujeres desde el año 2016, profundizado en 2018 con la llegada al poder de un gobierno que se opone fuertemente a los derechos de las mujeres.

<sup>23</sup> Esta propuesta formativa surge a partir de la ley 27.499, conocida como «Ley Micaela», que establece la capacitación obligatoria en materia de género de todas las personas que se desempeñen en la función pública en todos sus niveles y jerarquías en los tres poderes de la Nación.

Para las dirigentas de la CUT de Brasil, la formación política es el camino hacia la autoorganización de las mujeres orientada a transformar las desigualdades de género, raza y clase en la sociedad. Para las líderes de la UGT, es también la manera de fortalecer la lucha de las mujeres, sin embargo, indican que la central no cuenta con una red de capacitación como en el caso de la CUT, lo que dificulta el desarrollo de un proceso de capacitación a largo plazo.

En la CUT de Chile, la Vicepresidencia de la Mujer ha comenzado a articular un trabajo destinado al fortalecimiento de la sindicalización de las mujeres en la central a partir de acciones de capacitación. Para eso, apela a una estrategia utilizada masivamente en distintas centrales de la subregión: vincularse y apoyarse en diferentes instituciones y organismos internacionales como la FES, la OIT y ONU Mujeres.

Las responsables de las secretarías de la mujer de las centrales paraguayas manifiestan que impulsan procesos de capacitación dirigidos a sus afiliadas y afiliados, a la par que apoyan el diseño y la difusión de campañas relacionadas con temas estratégicos para la agenda de las mujeres, como el acoso sexual.

Por su parte, las sindicalistas del PIT-CNT de Uruguay describen una estrategia pedagógico-política en términos de un trabajo cotidiano y paulatino, en el que cada día tienen una conversación o acción sobre la temática. Relatan que esta pedagogía no se dirige solo a los hombres, sino también a muchas mujeres que aún no comparten la perspectiva feminista relacionada con las desigualdades de género.

### 2.6.3 Plantear transformaciones para adaptar las estructuras gremiales

Para facilitar la incorporación y la permanencia de las mujeres en las organizaciones sindicales, se observan diferentes iniciativas desplegadas con el objetivo de transformar sus estructuras y hacerlas más cercanas a las lógicas y dinámicas femeninas. En algunos casos, se pueden identificar cambios objetivos que efectivamente implicaron un movimiento en esa dirección. En otros, se trata de pequeñas modificaciones cotidianas vinculadas con el tipo de lazo que se establece entre los y las dirigentas y con el modo de construir poder dentro de las organizaciones.

En primer lugar, las y los dirigentas y sindicalistas entrevistados coinciden en celebrar la creación de secretarías, comisiones o departamentos de la mujer o género en los sindicatos y las centrales. La posibilidad de contar con un lugar de referencia al que las mujeres pueden acceder y desde el que pueden plantear sus demandas fue una estrategia muy fructífera para sortear algunos obstáculos, indican las sindicalistas. No obstante, consideran que es imprescindible que las mujeres habiten todos los espacios y tareas de la vida sindical.

Además, existen una serie de estrategias llevadas adelante por las mujeres que ya están incorporadas en las organizaciones gremiales, pero aún no son escuchadas ni reconocidas por sus capacidades de manera igualitaria. Una de ellas se vincula con la disputa por el uso de la palabra. Muchas sindicalistas han tenido que masculinizar su discurso: adaptar su

forma de hablar y expresarse a los modos que utilizan los hombres, que se vinculan a una lógica de construcción política que podría asimilarse a la «ley del más fuerte». Para algunas sindicalistas uruguayas, no solo es necesario que las mujeres entrenen su capacidad oratoria, sino también trabajar para hacer más compatibles las expectativas en cuanto a la oratoria con los usos y las formas de hacer de las mujeres, que traen consigo formas distintas de ser dirigentas. En la misma dirección, algunas sindicalistas argentinas reconocen la importancia de valorar el trato empático que tienen muchas mujeres: saber de la vida del otro, respetar sus tiempos y circunstancias, y ser solidarias frente a posibles problemas —cuestiones muchas veces menospreciadas y criticadas por los hombres— son características de una manera de vincularse que se traduce en una forma distinta de ejercer el liderazgo.

### 2.6.4 Articular con colectivos de mujeres y construir redes

Las estrategias más celebradas y destacadas por las sindicalistas del Cono Sur son aquellas vinculadas con la enorme capacidad que tienen las mujeres para articular y construir espacios de colaboración y redes con otros colectivos de mujeres dentro y fuera del movimiento sindical. La posibilidad de apoyarse y desarrollar acciones en conjunto fortalece a las mujeres sindicalistas, a la vez que establece nuevas lógicas de construcción y ejercicio del poder en las organizaciones.

Algunas dirigentas resaltan la importancia de la articulación con colectivos feministas tanto a nivel nacional como internacional. Otras destacan la potencialidad de la construcción de redes de mujeres sindicalistas pertenecientes a diferentes centrales, espacios o tendencias/corrientes sindicales. Algunas también realizan una evaluación positiva del trabajo conjunto con mujeres no sindicalizadas (trabajadoras, indígenas, afrodescendientes) y sectores relegados dentro del sindicalismo (jóvenes y diversidades).

En el caso argentino, como ya fue mencionado, existen iniciativas y experiencias de articulación y conformación de redes de mujeres muy gravitantes. Las dirigentas de las tres centrales hacen hincapié en la potencialidad que tienen esos espacios para instalar demandas, apoyar reclamos y apuntalar a las más vulnerables. Algunas líderes consideran que el empoderamiento femenino debe fundarse en el establecimiento de espacios de articulación con otros colectivos de mujeres como académicas, amas de casa o políticas. Según las dirigentas, la construcción de alianzas entre mujeres de diferentes extracciones políticas, muchas veces con opiniones opuestas, no solo permite sortear algunos de los obstáculos que dificultan su participación sindical, sino que visibiliza una forma alternativa de construcción de poder, ya que, aunque no exentas de conflictos, las mujeres construyen la unión a pesar de las diferencias.

En Brasil, las sindicalistas celebran las alianzas con otros sectores del sindicalismo. Destacan las iniciativas conjuntas con las secretarías de jóvenes, combate al racismo, derechos humanos (donde está integrada la agenda de los colectivos LGBTIQ+), así como con las mujeres indígenas, aunque señalan que se trata de procesos de construcción desiguales. Indican que en lo que más se ha avanzado es en el vínculo con

las trabajadoras rurales y las trabajadoras domésticas remuneradas.

Las dirigentas de Paraguay destacan la relevancia que tiene la vinculación con redes sindicales que trabajan en temas de género, ya que, de cierta forma, constituye un apoyo importante para afrontar los desafíos y plantear sus demandas. Desde las cuatro centrales paraguayas se está desarrollando un proceso de formación e instalación de una comisión (o colectivo) de mujeres. Este proceso está motivado, por un lado, por la inquietud al interior de una de las centrales y, por otro, por la petición de redes regionales a las que pertenecen las centrales.

Las líderes uruguayas consideran que la conformación de articulaciones feministas, por ejemplo, para las instancias de movilización masiva del movimiento de mujeres en las que participa el movimiento sindical ha sido clave para ir traccionando algunas transformaciones. En esta dirección, la solidaridad, las alianzas y la construcción *entre mujeres* aparece como un paso fundamental para construir confianzas y desafiar las lógicas vinculadas a la competencia y a las disputas por los espacios. Afirman que las mujeres de las distintas corrientes sindicales tienen mayor diálogo e intercambio entre ellas que los hombres.

## 3

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



### 3.1 NARRATIVAS Y REIVINDICACIONES EN LAS PLATAFORMAS DE LAS CENTRALES SINDICALES

A pesar de las diferencias entre los países y la existencia de avances y retrocesos en la materia, desde hace varias décadas en el Cono Sur la justicia de género está presente tanto en las políticas públicas como en los discursos sociales. Este contexto favorable, sumado a la participación sostenida de mujeres en la vida sindical, se tradujo en la incorporación de esa perspectiva en las centrales. Se trata de un proceso lento que implica instancias de debate, tensiones y mucho trabajo para las dirigentas, pero que ya tiene algunos resultados exitosos en la subregión.

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

Entre los temas incorporados en la agenda y las resoluciones de las centrales del Cono Sur se destaca, en primer lugar y con absoluta coincidencia, la *ampliación de la sindicalización femenina*. En esa dirección, las organizaciones promueven la participación de las mujeres a partir del establecimiento de normas (como cupo o paridad, como ya dijimos), la creación de instancias de mujeres/género en los sindicatos que aún no las tienen y la realización de campañas en los lugares de trabajo.

Otro tema abordado por todas las centrales de la subregión se vincula con la desigualdad de oportunidades en el acceso al trabajo y las brechas salariales que enfrentan las mujeres. Para revertir esa situación, las centrales reclaman la *igualdad salarial* y la *formación profesional* para que las mujeres tengan las mismas oportunidades que los hombres.

En muchas centrales se incorporan las reivindicaciones referidas a la *distribución de las tareas de cuidado* y el *reconocimiento del trabajo doméstico no remunerado*. En algunos casos se han agregado cláusulas sobre esta temática (como licencias especiales, guarderías o jardines de infantes) en las instancias de negociación colectiva. En el periodo de pandemia, y producto de la masificación del teletrabajo, se intensificaron los reclamos sobre esta cuestión. Por su parte, es extendido el reconocimiento de los *derechos de las trabajadoras domésticas*.

Tanto la temática de los *derechos sexuales y reproductivos* como la defensa de la población LGBTIQ+ generan controversias dentro de las centrales y, por lo tanto, son muy pocos los casos en que las retoman. Se destaca la experiencia de las dos CTA en Argentina que expidieron resoluciones para apoyar el derecho al aborto legal, seguro y gratuito y, también, el cupo laboral para travestis y trans. En la misma dirección, la CUT de Brasil y el PIT-CNT de Uruguay apoyan de manera explícita el derecho al aborto (volveremos más adelante sobre esta cuestión).

La *violencia* es una problemática discutida, abordada y visibilizada por todas las centrales de la subregión. A pesar de algunos avances, sobre todo la posibilidad de nombrar a la violencia por cuestiones de género, las dirigentas denuncian su persistencia en la estructura sindical. En este sentido, todas las centrales de la subregión promovieron la ratificación del *Convenio 190 de la OIT*.

Un paso muy importante para erradicar la violencia y amparar a las mujeres que la sufren es la elaboración de *protocolos internos de intervención frente a situaciones de violencia por razones de género*, aprobados por 5 de las 11 centrales investigadas (las 3 argentinas, la CUT brasileña y la central uruguaya). Más allá de la evaluación de los resultados obtenidos a partir de la aplicación de esos protocolos, las sindicalistas resaltan la importancia de su existencia en la central. Por supuesto que su mera aprobación no alcanza, pero la decisión de contar con un protocolo indica la incidencia de

las temáticas de género en la central. En algunos casos, la necesidad de elaborar un protocolo surgió de un caso de denuncia. En otros (tal como sucedió en las centrales argentinas y la CUT de Brasil), la ratificación del Convenio 190 de la OIT impulsó su tratamiento y aprobación.

En la CTA-T argentina, el alcance del protocolo se amplía a situaciones de discriminación hacia el colectivo LGBTIQ+. En 2019, esta central aprobó dos protocolos: uno dirigido a organizaciones sindicales y otro a afiliados/as, que persiguen objetivos comunes de intervención frente a situaciones de violencia y/o discriminación por razones de género, pero tienen ámbitos de aplicación y modalidades de intervención distintos.

En Brasil, el protocolo de la CUT tiene como ejes la prevención, la sensibilización, la capacitación, y al mismo tiempo define qué es el acoso y establece formas de monitorear los casos denunciados.

En Uruguay, el PIT-CNT aprobó en 2010 su protocolo.<sup>24</sup> Recientemente fue revisado y reformulado para incorporar cuestiones vinculadas con la violencia digital. El protocolo apunta al abordaje de situaciones de violencia de género tanto en el hogar como en la vida sindical, se basa en las leyes uruguayas de violencia doméstica y acoso sexual, y define las distintas expresiones de la violencia y el acoso.

En la CUT chilena, el debate en torno a la necesidad de un protocolo se visibilizó a partir de una denuncia hacia uno de los dirigentes. No obstante, aún no fue aprobado por la central.

### 3.1.2 Elementos centrales de la narrativa sobre género

A nivel discursivo, en todas las centrales del Cono Sur se reconocen las demandas de las mujeres y se incorporan en sus agendas. No obstante, una agenda sindical de género, entendida como una herramienta conceptual que plantea acciones concretas para observar, entender y concientizar sobre el origen histórico de la desigualdad social y política que sufren las mujeres por ser mujeres, todavía está en proceso de construcción.

En todos los casos se defiende la importancia de la participación de mujeres en las estructuras sindicales. Algunas centrales tienen un posicionamiento más de avanzada y plantean reflexiones en torno a los orígenes de la desigualdad de género. Sin embargo, prevalecen aquellos discursos que asocian las cuestiones de género con problemas identificados como propios de las mujeres, entre ellos, la maternidad, la falta de guarderías, la discriminación salarial o el acoso, considerados secundarios en relación con los problemas de la clase trabajadora.

En varios relatos de la dirigencia de algunas centrales aparece la tensión entre la defensa de los derechos de las mujeres y los de la clase. Tanto hombres como mujeres remarcan que la

identidad sindical no puede diluirse en los reclamos de las mujeres, ya que el sindicalismo, ante todo, representa los intereses del movimiento obrero en su conjunto.

### 3.1.3 Transversalidad de género en el abordaje e implementación de las resoluciones

En todas las centrales del Cono Sur las sindicalistas refieren que la perspectiva de género no es transversal en la agenda, y la amplia mayoría la identifica como un desafío pendiente. De esta manera, consideran que la militancia debe estar orientada a construir la conciencia de que la lucha del movimiento sindical por la igualdad y la equidad tiene necesariamente que contemplar los derechos de las mujeres.

En la actualidad, las áreas vinculadas a género son tratadas como espacios estancos, delimitados por temáticas específicas que no revisten relevancia cuando se las piensa a la luz de las decisiones políticas y presupuestarias. Y si bien en muchos casos las sindicalistas manifiestan tener una buena recepción por parte de sus centrales, también señalan que parte del problema es la falta de comprensión de la necesidad de incorporar la perspectiva de género de manera transversal. Una dirigente argentina de la CTA-T sostiene:

«... estoy viendo que en realidad ahí hay una cuestión que no se termina de entender porque solo lo planteamos nosotras, entonces lo que necesitamos es que ese sea un planteo que no digamos al final en el pliego de la declaración del plenario, sino que sea tomado en serio».

En la CUT de Chile, las dirigentas señalan que no suele haber articulaciones entre distintas áreas, por lo que la agenda de género queda restringida a la vicepresidencia correspondiente, salvo algunas excepciones como la ratificación del Convenio 190 de la OIT. En la misma línea, sindicalistas de la CUT de Brasil indicaron al Convenio 190 como una medida que tuvo un impacto positivo en la central, pues transversalizó la necesidad de abordar las problemáticas desde una perspectiva de género.

Por su parte, según las dirigentas de la UGT, la implementación de resoluciones sobre igualdad de género es insatisfactoria, y aunque estas sean muy positivas y adelantadas, no expresan un debate y maduración de la central sobre los temas.

Esta realidad en la que las mujeres, en la amplia mayoría de los casos, manifiestan avanzar «con muchísimo esfuerzo» se profundiza con la escasa o nula participación de los hombres sindicalistas ni en las actividades y acciones que llevan a cabo ni en el desarrollo y problematización de las agendas de trabajo. Una dirigente de la CTA-T argentina resalta que la cuestión de género «sigue siendo una discusión todavía entre mujeres».

<sup>24</sup> El protocolo de acoso ya no está disponible en la web. Esta nota de prensa respalda su existencia: <https://ladiaria.com.uy/politica/articulo/2010/5/hacete-respetar/>

### 3.1.4 Interseccionalidad en el abordaje e implementación de las resoluciones

Más tímidamente que la idea de transversalidad, pero aun así con huellas en el universo investigado, aparece la perspectiva interseccional en el discurso y en algunas de las acciones de las centrales de la subregión.

La CTA-A argentina incorpora con particular hincapié en su discurso la dimensión de clase al momento de pensar y abordar las problemáticas que confiere al movimiento sindical y a las mujeres en particular.

En el caso de Brasil, se observa entre las temáticas abordadas por la UGT un particular interés en las trabajadoras rurales, las mujeres jóvenes y las mujeres privadas de libertad. En la CUT, la agenda articula varias dimensiones de la vida de las mujeres, como en la campaña denominada «Igualdad de oportunidades en la vida, el trabajo y el movimiento sindical», desarrollada por la Secretaría de la Mujer Trabajadora e incorporada como resolución de la central, que cruza las agendas de género, raza y clase.

Tres de las cuatro centrales de Paraguay integran sectores campesinos en sus filas. Según las dirigentas, la integración campesina es un trabajo que no siempre es fácil porque, principalmente, se requieren recursos diversos para mantener la actividad gremial en el interior del país.

En el caso uruguayo, las sindicalistas del PIT-CNT señalan que la perspectiva interseccional presenta diferencias en el discurso sindical entre mayores y jóvenes. En el primer caso, se refieren a determinados grupos no en intersección con el género sino desde una lógica más sectorial: «las mujeres y las personas afro, y las disidencias, y las personas en situación de discapacidad». Las sindicalistas más jóvenes, en cambio, contemplan en su narrativa a las mujeres disidentes, a las mujeres afrodescendientes, a las mujeres en situación de discapacidad. Estas diferencias generacionales también se observan en las tres centrales argentinas y se extienden más allá del ámbito sindical.

### 3.1.5 Implementación de las resoluciones. Coherencia entre discurso y práctica

Según muchas dirigentas, la contradicción entre discurso y práctica es constitutiva del proceso de organización de las mujeres en las centrales. La amplia mayoría de las sindicalistas coinciden en que continúan existiendo resistencias por parte de los hombres que se traducen en prácticas como la falta de escucha a los planteos de las mujeres o de los asuntos de género, la no concurrencia o el vaciamiento de los espacios que tratan la temática y la ausencia de voluntad política para apuntalar determinados procesos que contribuirían a la justicia de género dentro del movimiento sindical.

En algunos países, las dirigentas remarcan que muchos discursos incorporan la perspectiva de género en términos de lo «políticamente correcto», presionados por el contexto social, pero que no se traducen en acciones de sustancial impacto para las problemáticas que vienen formulando las mujeres sindicalistas. Esa distancia entre discurso y práctica no debe velar ni minimizar los avances concretos de las mujeres en el

sindicalismo del Cono Sur. En algunos casos se trata de cuestiones formales o normativas, en otros son únicamente declaraciones, pero todas esas acciones son conquistas de las mujeres que entrañan varias décadas de organización y lucha imposibles de soslayar.

## 3.2 EXPERIENCIAS DE ARTICULACIÓN CON ORGANIZACIONES DEL MOVIMIENTO FEMINISTA

Las reivindicaciones del movimiento feminista están en los orígenes del sindicalismo, ya que no era posible reclamar derechos para la mayoría de la clase trabajadora sin denunciar al mismo tiempo la doble explotación como trabajadoras y como mujeres. Si analizamos el contenido de las reivindicaciones feministas desde el siglo XIX, estas siempre han estado vinculadas con cuestiones del mundo del trabajo y eso permitió que las denuncias de las desigualdades de género estuvieran en sintonía con la realidad de las condiciones sociales de producción y reproducción de la vida. El feminismo, además, ha cambiado las formas de percibir el trabajo. No solo con campañas contra los salarios bajos o desiguales, sino también reivindicando el valor del trabajo doméstico, el trabajo temporal y el trabajo en la casa; las feministas redefinieron esta categoría.

En América Latina, el movimiento feminista se desarrolló durante el periodo de lucha contra los regímenes de opresión y en varios países reunió, en particular, a militantes de izquierda que buscaban vincular la organización de las mujeres con la movilización general contra la dictadura, por la redemocratización. Estas raíces son muy importantes para la formación del feminismo en la región, que surgió con fuertes vínculos con los movimientos populares y sindicales, buscando construir un movimiento enraizado en las luchas subalternas.

Al introducir en el debate público cuestiones como la sexualidad, el conocimiento del cuerpo, el cuestionamiento de los modelos de familia, el derecho al aborto, el derecho a tener o no hijos, la libertad de orientación sexual, entre otros temas, el feminismo hizo posible el surgimiento de una nueva visión de la agenda política. Al mismo tiempo, cuestionó la división sexual del trabajo, la invisibilización de la relación existente entre producción y reproducción y el papel del trabajo doméstico en las relaciones personales y en la economía. A esto se suma la denuncia de la violencia sexista.

Por otro lado, en países como Brasil, muchos movimientos fueron influenciados por sectores de la Iglesia católica, que se oponía a varios de los temas centrales planteados por el feminismo. Hubo dificultades para aceptar el cuestionamiento de los roles tradicionales en la familia, el uso de métodos anticonceptivos, la defensa de la libertad sexual y la autonomía de las mujeres sobre su cuerpo y su sexualidad y, fundamentalmente, la cuestión de la legalización del aborto. En la misma dirección, la defensa de la libre orientación sexual. Incluso el debate sobre la igualdad entre mujeres y hombres ha creado tensiones, ya que cuestiona los valores y la familia tradicional. A pesar de que el feminismo ha forzado al movimiento sindical y a la sociedad a posicionarse sobre estos temas, la resistencia sigue siendo enorme en varios sectores de la sociedad.

En Argentina, durante muchos años el movimiento sindical ha tenido una fuerte presencia en el debate y en la construcción de una agenda amplia dentro del feminismo. La articulación entre el movimiento feminista y el movimiento sindical forma parte de la misma historia de las olas feministas, en la que se puede ver cómo ambos convergen en acciones comunes, desde la condición de mujeres y trabajadoras. En la última década se tornó evidente una alianza que se tradujo en ciertos niveles de organización y acción colectiva entre ambos movimientos.

El movimiento feminista también se está consolidando en Uruguay como un actor social de gran relevancia, con amplia capacidad de movilización e influencia en la agenda política. Según las dirigentas entrevistadas, el sindicalismo no puede negar al feminismo como una fuerza social con la que puede interactuar y construir una alianza. Las sindicalistas afirman que, para continuar acompañando las causas del pueblo, las causas justas, el movimiento sindical tiene como premisa la construcción de alianzas con todas las organizaciones y movimientos sociales. Para el PIT-CNT, entonces, no solo es inevitable incorporar la agenda feminista, sino también tender puentes con el feminismo.

En Paraguay las consignas feministas están presentes con gran visibilidad en casi todos los ámbitos de la sociedad y también se han instalado en el mundo sindical, pero al igual que la perspectiva de género, el feminismo, como idea de amplia igualdad sin discriminación para toda la humanidad, tampoco está exento de malentendidos conceptuales y falacias implementadas por sectores conservadores e iglesias, principalmente. Las manifestaciones de las dirigencias sindicales entrevistadas muestran la diversidad de posturas al respecto.

En Brasil, hay diferencias en el posicionamiento de las sindicalistas en relación con los movimientos feministas, aunque se reconoce que el feminismo ha influido positivamente en la trayectoria de las sindicalistas debido a que sus orígenes están fuertemente arraigados en los movimientos sociales y populares, en la lucha por los derechos, por la igualdad salarial, pero también por guarderías y políticas públicas, contra la violencia y por los derechos reproductivos. Desde los años 70, el movimiento feminista ha actuado con fuerza en torno a una plataforma para la reconstrucción de la sociedad, el Estado y las relaciones interraciales, interpersonales y de género, sobre todo a partir de una forma diferente de hacer política.

### 3.2.1 Agenda y acciones conjuntas desarrolladas con el movimiento feminista

Las dirigentas sindicales responsables de las secretarías de género de las tres centrales argentinas destacan que sus organizaciones realizan acciones conjuntas con los movimientos de mujeres y feministas. En el caso de las dos CTA, desde la creación de las centrales existe una articulación orgánica que se plasmó en diferentes iniciativas: a) la participación en actos y manifestaciones públicas como, por ejemplo, el Encuentro Plurinacional de Mujeres, el Paro Internacional de Mujeres, la Campaña Nacional por el Aborto Legal, Seguro y Gratuito, el 8M (Día Internacional de la Mujer, 8 de marzo), el 3J (Día contra la Violencia de Género, 3 de junio), el 25N (Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mu-

jer, 25 de noviembre), y en todas las fechas de lucha por los derechos de las mujeres y del colectivo LGTBQ+; b) reivindicaciones frente al Estado (por ejemplo, modificación del régimen de licencias en el contrato de trabajo, defensa del sistema previsional, reivindicaciones de género en relación con la seguridad social, cupo laboral trans); c) apoyo explícito a temas de la agenda de género (por ejemplo, creación de organismos nacionales y provinciales contra el feminicidio y la violencia de género, la reorganización social del cuidado y la democratización del mundo del trabajo).

Por su parte, las dirigentas de la CGT indicaron que, en función de cada tema o reivindicación, se planifican o definen acciones articuladas para atender las demandas planteadas por los feminismos. Esta central en muchas ocasiones no manifiesta apoyo o compromiso a nivel de la estructura sindical. Por eso, algunas sindicalistas de la CGT afirmaron que participan en diferentes acciones del movimiento feminista, pero que deben hacerlo de forma individual.

Una cuestión interesante, resaltada por varias dirigencias, es la necesidad de que la identidad sindical no se diluya en el feminismo. En este sentido, destacan que forman parte del movimiento feminista, pero siempre a partir de la condición de mujeres sindicalizadas. Ambas referencias pueden converger y reforzarse mutuamente, aunque no deben ser confundidas. En esta dirección, las sindicalistas argentinas celebran la construcción de la Intersindical de Mujeres, que visibiliza a las sindicalistas para mantener su identidad.

En Argentina, las mujeres se reúnen de forma organizada desde 1986 en lo que se conoce como el Encuentro Plurinacional de Mujeres (EPM). No hay ninguna otra experiencia en el mundo que tenga estas características: es masiva, extensa, autogestionada y autoconvocada. No hay ninguna organización que, por sí sola, lo promueva, organice o financie porque todo se resuelve colectivamente. Cada año se celebra en un lugar diferente y se forma un grupo de mujeres en la ciudad seleccionada encargado de organizar la nueva edición conjuntamente y en coordinación con otros grupos. El EPM es, por definición, el lugar de encuentro de la amplia agenda y de las diversas corrientes que convergen en las luchas feministas. Una dirigente de la Secretaría de Género de la CTA-A reflexiona sobre la importancia que ha adquirido el sindicalismo dentro del EPM:

«... el último hito fue marchar juntas, después de mucha discusión, encuentros y debates se llegó al acuerdo de marchar juntas dividiendo el espacio en la calle y fue bien interesante eso porque marcaba una presencia grande de las mujeres sindicalistas que hasta ese momento me parece que no habíamos logrado eso. O sea, si bien siempre íbamos a los encuentros y marchábamos cada una con sus banderas».

Ante la ofensiva neoliberal y la implementación de políticas de austeridad en Argentina, en los últimos años se ha fortalecido la articulación entre el feminismo y el sindicalismo. En este contexto, el 3 de junio de 2015, las redes materiales y virtuales que se venían desarrollando se condensaron en la masiva y paradigmática protesta «Ni Una Menos» contra la

violencia feminicida. La convocatoria pretendía sensibilizar sobre la violencia sexista y cuestionar la desigualdad estructural que sufren las mujeres, al tiempo que se buscaban respuestas del Estado que se tradujeran en políticas públicas y, sobre todo, en justicia para las víctimas ante el avance de la violencia sexista. Este evento tuvo un fuerte impacto en la agenda estatal y ayudó a consolidar el frente de unidad entre feministas y sindicalistas.

La expresión más contundente de la confluencia de feminismo y sindicalismo fue el Primer Paro Internacional de Mujeres que tuvo lugar al año siguiente, en 2016, que se organizó bajo el lema «Si nuestras vidas no valen nada, produzcan sin nosotras», traducido en un gran movimiento contra el neoliberalismo.

En Brasil existe un movimiento feminista muy similar al de otros países. Actualmente, una parte del sindicalismo más sintonizado con las luchas feministas ha incorporado esta perspectiva y reconoce la importancia del movimiento feminista para la construcción de relaciones más igualitarias entre los sexos; de esa manera, se forma una alianza estratégica en la lucha contra la opresión y la explotación. Las sindicalistas de la CUT participan activamente en acciones conjuntas con los movimientos feministas y de mujeres desde mediados de los años 80. Las articulaciones se producen con motivo del 8 de marzo, el 28 de septiembre,<sup>25</sup> la legalización del aborto y despenalización de las mujeres que lo practican, el 25 de noviembre. Estas articulaciones y alianzas se dan en la práctica porque la CUT compone el frente por la legalización del aborto impulsado por las organizaciones feministas, es aliada de la Marcha Mundial de las Mujeres y de la Marcha de las Margaritas.<sup>26</sup>

En el país existe una tradición de organizar conjuntamente el evento del 8 de marzo con los movimientos sociales y populares, los partidos de izquierda, las feministas y las centrales sindicales, siempre que sus reivindicaciones estén en sintonía. Todos los años hay una disputa sobre el contenido de la manifestación a realizarse, que no se limita a la agenda de lucha de las mujeres, sino que se extiende a temas polémicos del ámbito político. Además, aunque el protagonismo de esa fecha ha sido históricamente de los movimientos feministas y de mujeres, las sindicalistas han ido ganando espacio y parte de ellas trabajan activamente en su organización. En la CUT, las alianzas con las organizaciones feministas son aceptadas y apoyadas por los dirigentes y sindicalistas. Según una referente: «En la CUT se acepta el feminismo

<sup>25</sup> 28 de septiembre es el Día Latinoamericano y Caribeño de Lucha por la Despenalización del Aborto. La fecha fue instituida en el 5.º Encuentro Feminista Latinoamericano y Caribeño, realizado en Argentina en 1990.

<sup>26</sup> La Marcha de las Margaritas es una manifestación realizada desde 2000 por las mujeres trabajadoras rurales de Brasil, organizada por la Confederación Nacional de Trabajadores y Trabajadoras de la Agricultura (CONTAG). La fecha elegida es el 12 de agosto, que recuerda la muerte de la trabajadora rural y dirigente sindical *Margarida Maria Alves*, asesinada en 1983 cuando luchaba por los derechos de las trabajadoras y los trabajadores en el estado de Paraíba, en el noreste de Brasil. Desde entonces ya fueron organizadas seis marchas y la séptima se realizará en agosto de 2023. En 2019 se estima que participaron 100.000 mujeres de todo el país.

y se va incorporando poco a poco, se va imponiendo la visión del feminismo como una corriente legítima de defensa de los derechos de las mujeres y de la igualdad de género».

Sin embargo, en la UGT, las acciones de las sindicalistas en alianza con el movimiento feminista y de mujeres no están institucionalizadas. Según declaraciones de una dirigente:

«Nuestras acciones se organizan a través del foro de las sindicalistas, en el que participan las centrales, lo que no excluye que tengamos iniciativas conjuntas con organizaciones y grupos feministas, lo que ocurre en debates y seminarios. Estas alianzas son aceptadas, pero no recibimos apoyo explícito de la dirección de la entidad».

Las dirigentas de la UGT destacan que las agendas feministas aún no han sido absorbidas por la mayor parte de la central, que ve en algunas reivindicaciones una ofensa a instituciones como la familia y la Iglesia, aunque incorporan sin resistencia la lucha por la igualdad de derechos y condenan las prácticas sexistas y la violencia ejercida contra las mujeres. En palabras de una dirigente: «En relación con el feminismo, hay sindicalistas que lo aceptan, pero la mayoría no. La visión predominante del feminismo está todavía llena de prejuicios y esta visión aparece también en algunas sindicalistas, lentamente se va imponiendo la visión del feminismo».

En general, las centrales en Paraguay apoyan al feminismo que defiende la igualdad entre hombres y mujeres y la lucha por la conquista de los derechos de las mujeres, pero cuando se abordan algunas cuestiones polémicas como el aborto, la orientación sexual y la libertad de las mujeres, surgen manifestaciones que las etiquetan como «feminismo extremo», «fanáticas», «indisciplinadas», etcétera. Estas apreciaciones conviven con otras en las que se valora el espacio feminista y, en general, las centrales han participado en las marchas del 8M y del 25N, aunque no todos los años porque consignas como la despenalización del aborto se convierten en un importante divisor de aguas. Por otro lado, las reivindicaciones vinculadas al movimiento LGTBIQ+ aparentemente siguen sin tener visibilidad dentro del movimiento, y no son actualmente una prioridad para la agenda sindical.

Para las dirigentas del PIT-CNT, además de las evidentes diferencias en los orígenes y trayectorias históricas de cada uno de los movimientos, actualmente ambos ocupan papeles específicos dentro del campo social y cumplen funciones distintas. Esto implica que los y las sindicalistas a menudo reconocen la importancia del movimiento feminista, pero tienden a enfatizar que el movimiento sindical, aunque debería formar parte de la agenda feminista, tiene sus propias preocupaciones y funciones exclusivas, y que son igual o más importantes. En palabras de una dirigente:

«Porque cuando estás militando solo en tu sindicato, también estás con tus reivindicaciones inmediatas, con los problemas de la fábrica. Las dirigentas sindicales dirigimos hombres y mujeres, y la peleás para ambos, porque generamos cosas para ambos. Entonces a veces no podemos estar tan cerca del movimiento feminista, no porque lo rechazamos, sino porque desde otros roles estamos haciendo otras

cosas, y tenemos otro discurso porque estamos acá, y acá estamos defendiendo otras situaciones».

Para las sindicalistas, la forma de organización es distinta y se generan tensiones entre hombres y mujeres, pero también entre las propias mujeres sindicalistas, entre las más jóvenes y las más viejas. Muchas sindicalistas jóvenes trabajan en el movimiento feminista y pretenden transformar la política sindical, toman las formas que trae el feminismo y se esfuerzan por tejer redes entre ellas y crear espacios más horizontales de contención, construcción y cuidado dentro del sindicalismo. Estas tensiones son la expresión de un debate sustancial que también pone sobre la mesa diferentes perspectivas según las generaciones. Las tensiones entre el feminismo y el sindicalismo expresan el debate entre las categorías de género y clase, su importancia relativa y su posible jerarquización.

Un aspecto importante que aparece de manera más concreta entre las sindicalistas uruguayas es la centralidad de la lucha de clases y las otras luchas como subordinadas. Las sindicalistas feministas más veteranas sostienen que la lucha de clases «viene primero», que es la base y la desigualdad fundamental, y que luego se incorporan a ella otras luchas de los trabajadores. Esta afirmación implica que, en primer lugar, lo que las define es la clase y que desde esta posición de clase tienen que luchar también por otros derechos y combatir otras desigualdades. Esto significa, entonces, que su marco de lucha es el sindicalismo y que el movimiento sindical es la herramienta más importante y de mayor peso para ellas, tal como lo subraya una dirigente:

«No hay una contradicción en ningún punto del camino. Es complementario. De repente tenemos influencias diferentes, porque uno somos fuerza productiva, y otro somos fuerza social. Si vos me decís: para vos, ¿qué está primero? Para mí está la clase. Más allá que desde los veinte años que soy feminista. Pero para mí la clase trabajadora, el sindicalismo y todo eso es la fuerza motor, pero no puede aislarse de lo que es el movimiento feminista, porque si no está desconociendo parte de la sociedad».

En cuanto a la organización concreta, las mujeres sindicalistas de Uruguay fueron fundadoras de la Intersocial Feminista (ISF). Se trata de una organización que surgió como coordinación específica para el 8 de marzo de 2017 que también convocó al PIT-CNT, entendiendo que el movimiento sindical no podía permanecer ajeno a esta lucha. Desde el año 2017, la ISF reúne a múltiples mujeres, colectivos y organizaciones para generar una amplia alianza por la lucha feminista, que contribuye a la transversalización de esta perspectiva en todas las luchas del movimiento social en Uruguay. Esta articulación no aglutina a todo el movimiento feminista, pero integra a las mujeres del PIT-CNT y es su referencia dentro del feminismo.

### 3.2.2 El tema del aborto en la agenda

En 2020, Argentina vivió un debate histórico en torno al derecho al aborto que culminó con la promulgación de la Ley de Acceso a la Interrupción Voluntaria del Embarazo (IVE) en diciembre de ese año. Para lograr la sanción de la ley fue fundamental la participación y visibilidad política de los movi-

mientos feministas y de mujeres, y en especial de la «ola verde» que se fortaleció tras el debate legislativo de 2018. El movimiento generó empatía, pero también se encontró con una fuerte resistencia. Las dirigentas sindicales consideran que su participación fue importante en todo este proceso de lucha. Este logro demuestra la fuerza que tienen las mujeres juntas y organizadas. Para las dirigentas de la CGT, la cuestión es más compleja y, sobre todo cuando se enfrentan a algunos temas polémicos como el derecho al aborto, no cuentan con el apoyo explícito de la dirección sindical.

El debate sobre la despenalización y legalización del aborto en Brasil fue uno de los principales temas en la agenda de los movimientos feministas y de mujeres desde, al menos, su resurgimiento con mayor fuerza en la década de 1970. En los años siguientes, el debate creció en los sectores populares e incluyó posturas a favor de la descriminalización en diversas organizaciones, entre ellas la CUT. Desde 1991 (IV Congreso), esta central se ha posicionado a favor de la legalización y despenalización del aborto. Ante el avance de la ofensiva de los sectores conservadores, el movimiento feminista, en alianza con los movimientos sociales, creó en 2008 el Frente Nacional contra la Criminalización de la Mujer y por la Legalización del Aborto, del que forman parte las sindicalistas de la CUT.

En Chile, las mujeres sindicalistas han apoyado la aprobación de la actual ley que despenaliza el aborto en tres situaciones, pero la CUT no ha adoptado una posición formal al respecto.

En el sindicalismo paraguayo, el tema del aborto genera controversia y no es abordado. Algunas entrevistadas mencionaron que la cuestión de los derechos sexuales y reproductivos y, más concretamente, el tema del aborto provocan divisiones en el mundo sindical.

En Uruguay, la lucha por la legalización del aborto es una reivindicación histórica del movimiento feminista, que tuvo su concreción en la aprobación en el año 2012 de la ley 18.987 que despenaliza el aborto y legaliza la interrupción voluntaria del embarazo. Las mujeres sindicalistas acompañaron históricamente esta lucha y la central sindical fue una de las organizaciones que promovieron la ley, formando parte de la Coordinadora Nacional de Organizaciones Sociales por la Salud Reproductiva. En la actualidad, la agenda de salud sexual y reproductiva es uno de los asuntos que trabaja la Secretaría de Género del PIT-CNT. En las pautas de género para los consejos de salarios, por ejemplo, se propone otorgar a las trabajadoras días de licencia por «interrupción voluntaria del embarazo o aborto espontáneo».

### 3.2.3 Influencia de grupos y organizaciones antiderechos en el sindicalismo

Las dirigentas sindicales del Cono Sur señalaron que no hay evidencia de la influencia de grupos o movimientos antiderechos en el sindicalismo, aunque se constata que existen presiones en la sociedad, como la articulación sistemática de sectores «provida» que actúan en el Poder Legislativo y han organizado acciones para criminalizar a las mujeres en la mayor parte de nuestros territorios. Actualmente, en algunos países existe una ofensiva conservadora sobre el control de los cuerpos de las mujeres, de la sexualidad y de las normas

de género, que está presente en los más diferentes niveles, reforzando un discurso antifeminista en todos los ámbitos de la vida cotidiana y a través de proyectos legislativos y acciones en la sociedad.

En el caso argentino, aquello que varios estudios denominan la *contraofensiva conservadora* o *grupos antiderechos* apareció en la escena pública con cierto nivel de organización durante el debate parlamentario de la Ley de Matrimonio Igualitario en 2010. En aquella época, circularon discursos en las esferas política y mediática centrados en la idea de familia. Desde esos años, el accionar de los grupos antiderechos se mantuvo enfocado en reaccionar contra los logros de la época: la anticoncepción, la diversidad sexual, las familias diversas, la despatologización de las identidades trans y la implementación de la ESI (educación sexual integral) como un derecho de los niños y adolescentes a través de la ley 26.150 de 2006. A lo largo de estos años, los grupos antiderechos intentaron sin éxito impedir el progreso en la expansión de los derechos sexuales y reproductivos. Su principal método de acción se orientó hacia las presentaciones en los tribunales y las declaraciones en los medios de comunicación que no se tradujeron en un efecto concreto y no obtuvieron un apoyo masivo de la sociedad.

Esta situación a nivel social se replica en las organizaciones sindicales. Sin embargo, no hay pruebas de un impacto de los movimientos antiderechos a nivel estructural, aunque hay algunas opiniones que se basan en estos discursos. Estas voces se han expresado, fundamentalmente, en algunos temas de gran resonancia, como el derecho al aborto. En palabras de una dirigente de la Secretaría de Género de la CTA-A:

«No como un movimiento, sino como una opinión. El tema del aborto también fue, especialmente a nivel de algunas provincias, bastante controvertido. Lo decidimos como central y a partir de ahí nos plantamos, pero eso no significa que todas las personas de la central estén de acuerdo. Hubo colegas que no, compañeros y compañeras que no lo hicieron, pero no como un movimiento antiderechos».

En Brasil, el nivel de adhesión a la agenda antiderechos ha crecido en esta última década: la elección en 2018 de un gobierno de derecha extrema fortaleció a los grupos que se oponen a una agenda de derechos reproductivos, de la diversidad sexual y de género, sobre todo desde los valores de la familia. La familia es vista como principal objeto de inversión del pensamiento conservador, lo que genera exhortaciones morales al bien común a través, por ejemplo, del proyecto de estatuto de la familia, estatuto del feto, la prohibición del aborto legal y proyectos que instituyen el orgullo heterosexual y criminalizan la «heterofobia». No obstante, esas manifestaciones tienen poca resonancia en el sindicalismo, aunque estén presentes en la sociedad.

En Uruguay, la principal organización al frente de estas movilizaciones ha sido A mis Hijos no los Tocan, que forma parte del movimiento conservador latinoamericano contra la «ideología de género», la diversidad sexual y las luchas de la comunidad LGTBQ+, que tiene sus orígenes en el movimiento peruano

Con Mis Hijos no te Metas, fundado en 2016. Estos movimientos sostienen acciones claramente antifeministas y han tenido algunos hitos de despliegue público. El 8 de marzo de 2018 organizaron un «plantón» al costado de la marcha feminista con pancartas y carteles que expresaban: «Con mis hijos no te metas», «Femeninas sí, feministas no», provocando a las mujeres y disidencias que se manifestaban en la calle en el marco de la huelga feminista. El 8 de marzo de 2019 convocaron a celebrar el Día Internacional de la Mujer Femenina, para la defensa de la familia («8 de marzo. "Día de la mujer femenina"», 2019). A pesar de estos hitos de aparición pública, estos grupos no han tenido un alcance público de importancia en el país ni se han consolidado como un actor político-social de relevancia.

De acuerdo con las diferentes posiciones de las centrales sindicales paraguayas, lo que se puede interpretar es que algunas de las ideas y abordajes característicos de los grupos «antiderechos» están presentes, con mayor o menor fuerza, en el imaginario y las prácticas del sindicalismo paraguayo. Sin embargo, esta presencia no es el resultado exclusivo de un proceso de presión llevado a cabo por los movimientos que se oponen y resisten a la igualdad de género. Aunque no se descarta la existencia de esta clase de acciones, es importante destacar la persistencia de elementos conservadores que forman parte de las mentalidades de innumerables sectores de la sociedad paraguaya, incluido el sindicalismo.

## 4

## CONSIDERACIONES FINALES

A propósito de los insumos y las reflexiones que ha propiciado este espacio de investigación y diálogo con las centrales de los países del Cono Sur, resulta valioso recuperar algunos puntos claves para el desarrollo y fortalecimiento estratégico de la participación y organización de las mujeres en el ámbito sindical.

En primer lugar, es relevante la ausencia de información rigurosa y sistematizada en todas las centrales de la subregión, dado que para poder intervenir y transformar la realidad sindical es imprescindible contar con datos confiables y actualizados. La inmensa mayoría de las centrales no cuentan con bases de información que permitan tener un conocimiento apropiado de la realidad del mundo sindical. En consecuencia, es urgente diseñar e implementar instrumentos para producir sistemáticamente datos administrativos a fin de conocer la composición del movimiento sindical con un enfoque de género y de interseccionalidad. Para que sea sostenible la aplicación de estos instrumentos, es necesario también desarrollar un proceso de sensibilización sobre su utilidad y generar condiciones materiales básicas para difundir reportes periódicos.

Además, en la amplia mayoría de los casos, las dirigentas consultadas hacen referencia al impacto positivo que han tenido normativas y medidas internacionales sobre sus centrales, como es el caso del Convenio 190 impulsado por OIT. En ese plano, el camino hacia la incorporación de la dimensión de género de manera transversal tiene una correlación directa con la posibilidad de construir alianzas a escala global con organismos y entidades que permitan reposicionar las demandas de las trabajadoras sindicalizadas a partir de medidas concretas.

En la misma línea, aparece en el trayecto de esta investigación la necesidad de generar y fortalecer redes intersindicales que trasciendan las centrales nacionales para poder construir un espacio de mujeres sindicalizadas de la región, con el objetivo de que las experiencias de unas y otras fortalezcan recíprocamente sus espacios, a la vez que construyan un dispositivo de acción política en el ámbito sindical a nivel regional.

Por último, también visible en la mayoría de las centrales de la subregión, el plano de la formación se constituye como una necesidad propia del avance de las mujeres en los ámbitos de poder. Por eso, es preciso el desarrollo de espacios de formación política desde una perspectiva integral que deberían estar prioritariamente orientados a mujeres en el ámbito sindical. Esta instancia, además, podría estar en coordinación con los puntos anteriores, de modo que se piense una agenda regional que involucre a todas las centrales y recupere las demandas y problemáticas propias de estos territorios.

Cabe resaltar que los avances de las mujeres sindicalistas en muchos ámbitos, como las cuotas o cupos, la paridad y la creación de secretarías de mujeres, son indiscutibles, pero aún estamos lejos de alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres en las relaciones y estructuras sindicales, predomina una cultura en la que las decisiones y formulaciones de políticas se producen en espacios informales masculinizados. A su vez, día a día las mujeres deben enfrentarse al espacio productivo y al reproductivo. Al asumir toda la responsabilidad de la reproducción social, las mujeres se ven obligadas a incorporarse a ocupaciones tradicionales con un alto grado de segregación por sexo, lo cual, a su vez, está asociado con la creación y perpetuación de desigualdades dentro y fuera del mercado laboral y, por extensión, en los espacios sindicales.

La construcción de políticas específicas para las mujeres y su implementación son parte de un proceso largo, dinámico y conflictivo de reconocimiento de las mujeres como sujetos sociales y políticos y de fortalecimiento de una visión de género emancipadora. Si bien es cierto que el movimiento sindical se ha vuelto más permeable a las reivindicaciones de las mujeres, también es evidente que la división sexual del trabajo y las tareas de cuidado siguen siendo una constante en la vida de las mujeres y dificultan su participación sindical.

En este contexto, es esencial que el movimiento sindical incorpore la lucha por la expansión de políticas públicas y por propuestas legislativas que: a) aseguren los cupos y busquen



enfrentar las desigualdades persistentes en los espacios institucionales que excluyen a las mujeres, b) penalicen la práctica de la discriminación y desarrollen instrumentos para su efectividad, c) busquen reducir las desigualdades entre mujeres y hombres en la sociedad, d) cuestionen el modelo de familia y de cuidados y contribuyan al avance hacia la mejor distribución de las responsabilidades familiares.<sup>27</sup>

Desde la última década, la cuestión de la igualdad se ha incorporado de forma más efectiva en la agenda sindical, ya sea mediante resoluciones de los congresos, en las negociaciones colectivas o por medidas de acción concretas como las cuotas y la paridad en los cargos de dirección. Para una parte de las sindicalistas, la aprobación de esas normas en los puestos de dirección representó el reconocimiento, por parte del movimiento sindical, de la existencia de una asimetría en el ejercicio del poder entre hombres y mujeres que era necesario reparar.

Hay acuerdo entre las sindicalistas y parte de los sindicalistas en que la adopción de cupos generó un cambio importante en la cultura sindical al garantizar la visibilidad de temas silenciados y de demandas no verbalizadas y no representadas en los espacios de poder de las organizaciones sindicales. Sin embargo, este proceso no es unánime entre los sindicalistas, y su incorporación en los estatutos de las centrales y de los sindicatos de base sigue estando restringida a una parte del movimiento sindical.

El impacto de estas iniciativas y estrategias no es el mismo en todos los países ni en todas las centrales. En algunos casos, se evidencian ciertas transformaciones favorables que se reflejan en cambios en normativas y legislaciones que contemplan las demandas de las mujeres y reconocen sus derechos. Pero la situación en el Cono Sur todavía es muy desigual: las mujeres en las organizaciones sindicales son menos, no cuentan con las condiciones para garantizar su participación y siguen siendo desvalorizadas por los dirigentes (salvo algunas excepciones, por supuesto).

Este escenario refleja la situación de las mujeres en la sociedad y en el mercado de trabajo. Producto de luchas y organización de las mujeres, se empiezan a evidenciar algunos avances significativos. Sin embargo, los contenidos de esos cambios siguen concentrados en la *madre trabajadora y cuidadora* (por ejemplo, protecciones para mujeres embarazadas y lactantes, permisos para asistir a reuniones escolares, consultas médicas, aumento de licencias por cuidados, entre otros). No se trata de minimizar la relevancia de estos avances, sino de alertar sobre una realidad que necesita ser transformada, ya que estos derechos muchas veces no se extienden a los hombres y, por otro lado, las mujeres siguen recibiendo salarios más bajos y sus condiciones laborales son menos favorables que las de ellos. Las mujeres todavía son tratadas como amas de casa, madres y esposas, y luego como trabajadoras.

No obstante, aunque incipientes, en el Cono Sur se identifican algunas tendencias que permiten tener una mirada optimista sobre el avance de la participación sindical de las mujeres. Las dirigentas reconocen que han dado grandes pasos, aunque admiten que aún deben seguir luchando para seguir avanzando. En esa línea, entienden que el camino es hacerlo junto con los hombres, *codo a codo y no a los codazos*, para lograr una profunda transformación de las estructuras y las dinámicas del sindicalismo.

<sup>27</sup> Aunque la mayoría de los países del Cono Sur, excepto Brasil, han ratificado el Convenio 156 de la OIT, en la práctica las responsabilidades familiares siguen recayendo exclusivamente en las mujeres.

## 5

## APARTADO ESPECIAL

### 5.1 EXPERIENCIAS DE SINDICATOS Y FEDERACIONES

Este apartado recoge algunas experiencias referidas a la participación de las mujeres y la perspectiva de justicia de género de organizaciones sindicales distintas de las centrales. El objetivo es mostrar estos dos aspectos analizados en la investigación en organizaciones de base e intermedias, describiendo solamente algunos ejemplos significativos.

#### 5.1.1 Argentina: Sindicato de Amas de Casa de la República Argentina

El Sindicato de Amas de Casa de la República Argentina (SACRA) nació en 1983 en la provincia de Tucumán y se organiza en todo el territorio argentino. Considera que todas las mujeres son amas de casa, es decir, todas realizan trabajo doméstico en sus hogares y, por lo tanto, el sindicato puede potencialmente representar los intereses de todo ese colectivo. Es la primera y única organización en el mundo que reconoce como trabajadora a toda mujer que realiza tareas en su propio hogar y crea un sindicato para representarlas. La particularidad es que en esta relación laboral no existe empleador, ni jornada de trabajo, ni salario, característica que da origen a sus principales reivindicaciones: el reconocimiento de las tareas domésticas como un trabajo que requiere un salario, el derecho a la jubilación y el reconocimiento de su sindicato por el Ministerio del Trabajo. La inscripción gremial es una demanda que SACRA ratifica cada año desde su nacimiento frente al Ministerio de Trabajo.

Formalmente, el SACRA está registrado como una asociación civil (Asociación Civil ProSindicato de Amas de Casa), por eso la dimensión de la afiliación resulta más difusa que en otros sindicatos. Está constituido por las delegaciones provinciales que cuentan con su propia inscripción legal en la provincia y autonomía económica, pero confluyen en una organización nacional que comparte conducción y objetivos de construcción política y aportan colectivamente a su sostenimiento mediante una cuota mensual. El SACRA es reconocido y tiene una activa participación en la central sindical CGT.

Desde su nacimiento, el SACRA ha mantenido la misma secretaria general, una líder reconocida por todas las delegaciones de la organización. El sindicato tiene incidencia en la política argentina, es convocado para el diseño de políticas públicas vinculadas al trabajo doméstico y forma parte del

Consejo Asesor del Ministerio de Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual de la Nación.

Por otra parte, tanto el Estado argentino como los organismos internacionales reconocen a SACRA como la representación de los hogares empleadores en el mundo del trabajo doméstico. En ese sentido, el sindicato participa de distintas instancias de diálogo y negociación en representación de los intereses empleadores. Sin embargo, en la comisión paritaria del servicio doméstico de Argentina tiende a mejorar las condiciones laborales y salariales de la parte empleada, situación que muchas veces genera tensiones hacia el interior del sindicato.

Entre las acciones más significativas del SACRA se destacan:

- La Encuesta de Uso del Tiempo realizada en Ciudad de Buenos Aires que cuantificó por primera vez en el país las horas del día que dedican las mujeres al trabajo doméstico no remunerado (1998). A partir de esta experiencia, se sancionó la ley 1.168 que establece en su artículo 1 la «realización en forma sistemática y periódica de una Encuesta que permita cuantificar el aporte económico desarrollado por las Amas de Casa» (2003).
- La fundación de una obra social sindical —Obra Social del Sindicato de Amas de Casa de la República Argentina (OSSACRA)—, la primera y única para amas de casa, con 120.000 beneficiarias (2001).
- El impulso al Plan de Inclusión Previsional (PIP), conocido como «la moratoria para amas de casa», porque permitió el reconocimiento del trabajo de muchas mujeres y su inserción en el sistema previsional por las labores domésticas que realizan como miembros de una familia (2005).
- Su participación activa en la resolución de la Administración Nacional de Seguridad Social (ANSES) sobre el reconocimiento de las tareas de cuidado<sup>28</sup> para computarse en los aportes jubilatorios de las mujeres en Argentina (2021).
- El desarrollo de una investigación en conjunto con la OIT y el Centro de Innovación de los Trabajadores (CITRA) sobre el impacto del Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio (ASPO) —que fue la cuarentena obligatoria en los hogares durante los periodos iniciales de la pandemia— en el trabajo doméstico en casas particulares (2020).

<sup>28</sup> La medida consiste en el reconocimiento de aportes por tareas de cuidado que computa un año de aportes por hija/o, dos años de aportes por hija/o adoptada/o, un año por hija/o con discapacidad y dos años en caso de que haya sido beneficiaria/o de la Asignación Universal por Hija/o por al menos 12 meses, como adicionales.

- Su trabajo actual en un informe comparativo sobre la Encuesta de Uso del Tiempo (1998) y las mediciones actuales disponibles en el país.

En el plano internacional, SACRA participa de distintas campañas de visibilización y sensibilización sobre la valoración del trabajo doméstico.

### 5.1.2 Brasil: Confederación Nacional de la Rama Financiera

La Confederación Nacional de la Rama Financiera (CONTRAF) es una organización afiliada a la CUT que reúne ocho federaciones y 104 sindicatos. Es signataria del único convenio colectivo que abarca a toda su base y la negociación del convenio colectivo es unificada nacionalmente. Se encuentra presidida por una mujer.

Según la dirigente a cargo de la Secretaría de la Mujer, la CONTRAF es muy abierta al tema de género y no hay obstáculos o dificultades para implementar políticas, proponer acciones y desarrollar actividades con los sindicatos afiliados.

El estatuto de la Federación prevé una cuota mínima de 30% de mujeres en el comité directivo y la recomendación de aplicar un 40%. No obstante, la mayoría de los sindicatos no tienen cuota y los que la tienen quedan en el límite, no la amplían. La paridad no es consensual entre las trabajadoras del sistema financiero: la mayoría de ellas están en contra con el argumento de que la medida es utilizada para descalificar el trabajo de las mujeres; por eso no está por ahora en el horizonte que sea tema de congresos. Las mujeres constituyen un 50% del total de trabajadoras y trabajadores del sector, lo que hace muy grande el desafío de ampliar su representación. La dirigente de la Secretaría de la Mujer llama la atención por la alta adhesión de trabajadoras e incluso de mujeres sindicalistas a los programas de retiro voluntario ofrecidos por los bancos en el último periodo. Sin embargo, no hay un análisis de las razones que llevan a las mujeres a aceptar esa propuesta.

Recientemente, la Confederación firmó un acuerdo inédito con la patronal, que consiste en un programa de combate a la violencia contra las mujeres. Cabe destacar que la intervención de la presidenta fue decisiva para la aprobación del acuerdo, ya que hubo resistencias entre los hombres. El objetivo del programa es prevenir la práctica de la violencia doméstica y familiar contra las bancarias y garantizar el apoyo a las víctimas. Incluye un canal específico dentro de los bancos para formalizar las denuncias y el involucramiento de los sindicatos en el apoyo a las víctimas. La campaña fue denominada «¡Basta! No nos van a callar».

La Secretaría de la Mujer tiene una dinámica bastante intensa y realiza encuentros regionales y uno nacional. Sus estrategias siguen las orientaciones de la CUT. Un aspecto muy destacado es la actuación de las dirigentes de la CONTRAF en las negociaciones colectivas. Ellas son protagonistas de varios temas incluidos en esas mesas, como el acoso moral y la violencia contra las mujeres. La acción sindical de la CONTRAF se orienta por los avances en las negociaciones y el desarrollo de campañas importantes sobre temas como igualdad salarial, acoso en el lugar de trabajo y denuncias de

prácticas discriminatorias en los bancos hacia las personas afrodescendientes y las mujeres. Su agenda es feminista e integrada al movimiento de mujeres.

### 5.1.3 Chile: Sindicato Unitario de Trabajadoras de Casa Particular (SINDUCAP)

El Sindicato Unitario de Trabajadoras de Casa Particular (SINDUCAP) fue creado en Santiago y está afiliado a la CUT. A inicios de la década pasada, la CUT no contaba con sindicatos afiliados del sector doméstico, pero en su labor de apoyo a organizaciones de base, acogía ocasionalmente las reivindicaciones del sector. Fue así como promovió en la negociación de reajuste del salario mínimo del 2008 la extensión progresiva del salario mínimo nacional (hasta su extensión completa a partir del 2011) a las trabajadoras y los trabajadores domésticos que solo recibían una parcialidad de ese salario, y posteriormente, en el año 2009, la extensión de los feriados que ya eran aplicables a los demás trabajadores y trabajadoras.

La CUT había recibido la petición de apoyo a esta demanda de una dirigente de una asociación gremial ligada a la Iglesia que finalmente se termina constituyendo en SINDUCAP, para instar por la defensa de los derechos laborales de las trabajadoras del sector. Por esta razón la organización fue apoyada especialmente por la central tras la adopción del Convenio 189 de la OIT, para levantar una plataforma de acción sindical y una propuesta destinada a ratificar e implementar el Convenio y promover su articulación con las organizaciones históricas del sector que no formaban parte de la CUT. Este trabajo además permitió articular la Coordinadora de Organizaciones de Trabajadoras de Casa Particular, en la que participan también otras organizaciones históricas como la Asociación Nacional de Trabajadoras de Casa Particular (ANECAP) y el Sindicato de Trabajadoras de Casa Particular (SINTRACAP), además de la Federación Nacional de Sindicatos de Trabajadoras de Casa Particular (FESINTRACAP), constituida en el año 2013 también con el apoyo de la CUT. La instancia es un referente sindical, en el año 2020 logró presionar al gobierno hasta obtener la incorporación de las trabajadoras del hogar al seguro de cesantía, del que estaban excluidas, además de asegurarles acceso a beneficios y prestaciones durante la pandemia.

SINDUCAP es un sindicato que ha servido para articular el apoyo de la CUT al sector doméstico. En la actualidad está compuesto en un 85% por trabajadoras extranjeras, y tiene en su comité directivo también a dirigentes migrantes (entre las cuales hay un hombre). Centra su acción sindical especialmente en las demandas de integración de las trabajadoras y los trabajadores migrantes y participa en las mesas de diálogo para abordar los temas de migraciones y en los espacios de articulación de las demandas del movimiento feminista, en coordinación con la Secretaría de Migraciones de la CUT. Este apoyo ha sido fundamental, señala la dirigente entrevistada, «para posicionar los temas de interés de las trabajadoras de casa particular migrantes».

Según la entrevistada, las dirigentes deben ser más audaces y abrirse espacios concertadamente. Señala que «cuando están acompañadas solo de dirigentes (hombres) en los directorios, les cuesta más ejercer liderazgo y posicionar las demandas de

igualdad de género porque los compañeros no las ayudan». Agrega que «los compañeros no ven los temas que afectan a las mujeres», salvo los que tienen más experiencia política y sindical y pueden identificar la importancia de estas temáticas. Como mujeres dirigentes les cuesta hacerse escuchar en todos los espacios, lo que es desgastante, pues a veces logran avanzar en la relación con algunos dirigentes, pero luego vienen otros que vuelven a excluirlas.

#### 5.1.4 Uruguay: Sindicato Único de la Aguja (SUA Vestimenta)

El Sindicato Único de la Aguja (SUA Vestimenta o SUA-V) representa a las trabajadoras y los trabajadores del sector de la vestimenta de la industria textil. Fue fundado en 1901, por lo que es una organización sindical histórica en Uruguay. La industria textil es un sector productivo que ha visto disminuidos su porte y su número de trabajadoras y trabajadores en las últimas décadas.

La industria de la vestimenta ha sido históricamente feminizada, por lo cual el Sindicato de la Aguja ha sido desde sus orígenes y hasta hoy una organización integrada en su gran mayoría por mujeres. Las sindicalistas relatan que por muchos años no tuvieron un espacio o comisión de mujeres, porque los problemas de las mujeres eran «problemas de la cotidiana». Hace algunos años fundaron una Comisión de Mujeres y Área Social, que luego se convirtió en Comisión de Género, concebida como un espacio donde pudieran reunirse compañeras del sindicato y vecinas del barrio. Según la secretaria general del sindicato, la intención de gestar una instancia de mujeres surgió de la necesidad de construir un espacio donde

«repararse unas a otras [...] un ámbito más sensible, no tan político, sino de cercanía con las otras, donde tener la cercanía de lo social, de los problemas del barrio, de las violencias y las dificultades que vivimos».

El hecho de ser la mayoría mujeres tiene muchas implicancias para ellas a nivel de la negociación con la patronal. Por ejemplo, no han podido conseguir aún que les otorguen algún día de licencia por violencia doméstica, a diferencia de otros sindicatos: «¿Cuál es la diferencia? En una fábrica que somos todas mujeres tenemos muchos días de problemas por violencia doméstica, y eso implica costos para la empresa», explica la dirigente. De igual forma, son reticentes a otorgarles el 8 de marzo como feriado pago porque en la industria son casi todas mujeres y «genera mucho costo».

A pesar de que en el siglo XX movilizaba muchas personas, hoy en día es un sindicato pequeño en términos cuantitativos, por la coyuntura de la economía y la producción. La masa más importante de trabajadoras de la industria, unas 10.000, son las que trabajan en su domicilio, lo cual es producto de una estrategia empresarial para aumentar la rentabilidad. El SUA-V tiene una importante preocupación y una militancia activa en relación con la precarización de los talleres de costura y sobre todo con las condiciones de informalidad y precariedad laboral de las mujeres que trabajan en su domicilio, en condiciones de explotación y profunda vulneración de sus derechos. El sindicato se propone promover su

conciencia en relación con su situación laboral. Las sindicalistas plantean que en estos casos la cultura patriarcal se pliega a la explotación capitalista.

Por otro lado, el SUA-V tiene un fuerte vínculo con la comunidad donde se ubica su local sindical. Es un sindicato muy preocupado por lo que llaman «lo social» y abocado a ello, cuestión que las sindicalistas también vinculan con el hecho de ser una organización eminentemente de mujeres. El SUA-V brinda cursos y capacitaciones en el oficio de la aguja en las cárceles y a personas en situación de calle, con la premisa central de formar en un oficio para la creación de emprendimientos productivos que otorguen a la población en situación de vulnerabilidad una salida laboral-económica. Según la secretaria general del sindicato, el objetivo es darles herramientas a esas mujeres «para que sobrevivan y se sientan parte de nosotras, parte de la organización». Para la dirigente,

«el aporte que podemos hacer nosotras al movimiento sindical es la pelea que damos en esos frentes, que son invisibles, y que los hacemos visibles. Y la pelea que hacemos hacia lo social. Porque somos un sindicato de mujeres, entonces no estamos preocupadas solamente por la perspectiva emancipatoria para nuestra clase, que es importante, sino que estamos preocupadas por lo inmediato, por ese sufrimiento que tienen las compañeras desde cada lugar y cómo nosotras las podemos ayudar. [...] Si nosotras, las compañeras de la aguja, mujeres, somos capaces de compartir solidariamente con los compañeros de la calle nuestro oficio para que aprendan [...] ¿cómo sería si todo el movimiento sindical compartiera su oficio con los compañeros y compañeras que están en la calle solidariamente?».

## 5.2 HISTORIA E IDENTIDAD (PERFIL) DE MUJERES PIONERAS EN EL SINDICALISMO DE LA REGIÓN

A lo largo de tantos años de organización y lucha del movimiento obrero, existieron muchas mujeres que tuvieron roles preponderantes y ocuparon lugares muy significativos en las estructuras sindicales. Estas líderes sindicales han sido muy poco reconocidas o incluso invisibilizadas, en concordancia con aquel relato que aleja a las mujeres de la política menospreciando su participación y sus capacidades. Con el objetivo de saldar una parte de esa deuda, en esta sección del informe vamos a recuperar algunos perfiles de trabajadoras de los países del Cono Sur que han dejado una huella en la construcción colectiva y las resistencias obreras de cada país.

### Argentina

#### Cecilia Baldovino

Fue una líder sindical de principios del siglo XX, momento en el que comienza a organizarse el movimiento obrero en el país, influenciado por tradiciones socialistas, anarquistas y comunistas difundidas por los inmigrantes. Fue tesorera de la Unión General de Trabajadores (UGT)<sup>29</sup> y se convirtió

<sup>29</sup> Central sindical fundada en 1903 por el desprendimiento de la línea de los socialistas que formaba parte de la Federación Obrera Argentina (FORA). Esta división se dio en el marco del II Congreso realizado

en la primera mujer en integrar la Junta Ejecutiva en 1903. Sus pares varones trataron a esta militante socialista de «desobediente» por haber enviado un llamamiento a todos los grupos que integraban la Unión para que pagaran la cuota correspondiente, y así garantizar su continuidad. Incluso, un sector del comité directivo consideró que su acción había sido una verdadera impertinencia, lo que demuestra que también para los socialistas una decisión tomada autónomamente por una mujer se transformaba en desobediencia.

Cecilia participó activamente en el movimiento de mujeres en el ámbito sindical. Junto a Fenía Chertkoff de Repetto creó la Unión Gremial Femenina (UGF) en 1903, organización con sede en Barracas (barrio en la zona sur de la ciudad de Buenos Aires), donde había gran cantidad de fábricas y talleres, que aspiraba a nuclear a trabajadoras y sindicatos. La conformación de la UGF no fue acompañada por una adhesión masiva de las mujeres, quienes tampoco acompañaron a las organizaciones gremiales en general. Las divisiones internas que afectaron la unidad y la fortaleza de las federaciones obreras influyeron también en las organizaciones de mujeres. Así, no solo la falta de adherentes, sino también el enfrentamiento interno y las tensiones con el anarquismo llevaron a la disolución de la sección de Barracas y al traspaso de los bienes a la UGT.

Fuente: Barrancos (2005).

### María Roldán

María Roldán (1908-1989) fue la primera mujer delegada sindical en América Latina. Se desempeñó como trabajadora de la industria de la carne en el frigorífico Swift de la ciudad de Berisso, provincia de Buenos Aires.<sup>30</sup> Durante la década de 1940 contribuyó, significativamente, a la organización política del Partido Laborista y a la movilización sindical en las plantas frigoríficas situadas en Berisso, que por aquel entonces constituía una vital comunidad de clase obrera.

Tuvo un rol protagónico en la jornada del 17 de octubre de 1945.<sup>31</sup> Fue la encargada de convocar a trabajadores y trabajadoras de dos de los frigoríficos más importantes de la ciudad de La Plata (el Swift, donde trabajaba ella, y el Armour, donde lo hacía su esposo) para luego marchar hacia Plaza de Mayo en reclamo de la libertad de Perón, que se encontraba preso en la isla Martín García.

Conocida como *doña María*, Roldán fue una de las principales impulsoras de la campaña por el voto femenino<sup>32</sup> durante el primer gobierno de Perón. Fue muy cercana a Cipriano Reyes, dirigente sindical fundador del Sindicato Autónomo de la Industria de la Carne y del Partido Laborista, y figura clave en la conformación del peronismo y en el vínculo del movimiento obrero con Perón.

Su historia es similar a la de muchas familias inmigrantes. Sus padres habían escapado de Europa. Su padre era anarquista, fue perseguido por su actividad militante y su compromiso con los trabajadores. Su rol como mujer en la política también guarda correspondencia con el de otras mujeres en la historia argentina.

Si bien fue pionera y protagonista en múltiples luchas y conquistas que constituyen hitos en la historia del país y la región, María Roldán no obtuvo cargos ni reconocimientos.

Fuente: James (2004).

### Matilde Naymark Itzigsohn

Nació en La Plata en 1949. Estudió Física en la Facultad de Ciencias Exactas, carrera que compartió con quien fue su pareja, Gustavo Delfor García. Cuando cursaba el secundario militó en la Federación Juvenil Comunista (FJC), luego formó parte del Partido Comunista Revolucionario (PCR).<sup>33</sup> A los 20 años viajó a Israel y Rusia. A su regreso, se integró a las Fuerzas Armadas Peronistas (FAP) y al Peronismo de la Base (PB). En 1972, *Tili*, como la apodaban, comenzó a trabajar como programadora de IBM en el Astillero Río Santiago (ARS).<sup>34</sup>

Matilde militaba en la agrupación Celeste de la Juventud Trabajadora Peronista (JTP), organización sindical de base de la agrupación Montoneros, y era reconocida como una activa referente sindical; era una de las pocas mujeres en ese ámbito. Desde ese lugar, denunció una serie de accidentes que en 1975 cobraron la vida de varios trabajadores. Entre otras reivindicaciones gremiales, peleó por la existencia de un jardín maternal, que desde 2015 lleva su nombre, votado por unanimidad por los trabajadores.

En los meses previos al golpe de Estado de 1976, Matilde debió mudarse por una serie de amenazas y pintadas cercanas a su casa: «Judía, te vamos a matar» se leía en los paredones vecinos. Comenzó a vivir en la «clandestinidad», es decir que debió utilizar otra identidad luego de que su compañero fue desaparecido.

en abril de 1902 por la FORA, en el que socialistas, anarquistas y sindicalistas revolucionarios tuvieron posiciones distintas. Más información disponible en [Los orígenes del modelo sindical argentino \(relat-sargentina.com\)](#)

**30** El frigorífico ya existía en 1907 como productor de carne. Fue adquirido por la empresa norteamericana Swift, aunque recién cambiaría su nombre en 1916, convirtiéndose en el frigorífico más importante de Argentina.

**31** El 17 de octubre es considerada la fecha fundacional del movimiento peronista. Conmemora el día en que se produjo una gran movilización obrera y sindical a favor del entonces secretario de Trabajo, Juan Domingo Perón, que había sido detenido. Es conocida y celebrada como «el Día de la Lealtad Peronista».

**32** El 11 de noviembre de 1951 las mujeres argentinas pudieron ejercer por primera vez a nivel nacional el derecho al voto y a ser elegidas representantes. Fue la victoria de una lucha que materializó el gobierno peronista con el protagonismo de Eva Perón, pero que el movimiento de mujeres y, especialmente, sufragistas como Julieta Lanteri, Elvira Rawson, Cecilia Grierson y Alicia Moreau habían iniciado luego de la sanción de la Ley Sáenz Peña (1912), que establecía el voto secreto y obligatorio solo para los hombres mayores de 18 años.

**33** Archivo Liceo Víctor Mercante, Universidad Nacional de La Plata. Disponible en [Matilde Itzigsohn Naymark \(lvm.unlp.edu.ar\)](#).

**34** El ARS es una empresa estatal de producción estratégica (naval militar), diversificada (naval comercial-producción de bienes de capital para industrias dinámicas), perteneciente a la órbita de administración de las Fuerzas Armadas.

Al igual que muchas de las mujeres que fueron víctimas de la violencia y el terrorismo de Estado, Matilde debió sostener las responsabilidades propias de su rol de mujer-madre, situación que muchas veces agravó las circunstancias que debía enfrentar.

A la edad de 27 años fue secuestrada rumbo a una cita a la que acudía en busca de información de Gustavo, secuestrado meses antes. Ambos fueron vistos por sobrevivientes en la Escuela de Mecánica de la Armada (uno de los centros clandestinos de detención de la época). Por su caso fueron condenados numerosos militares imputados en la causa conocida como «ESMA III» o «ESMA unificada», cuya sentencia se dictó en 2017, y en la que declararon sus dos hijas. Continúan desaparecidos.

Fuentes: Barragán (2015).

## Brasil

### Margarida Maria Alves

Margarida Maria Alves (1933-1983) nació el 5 de agosto de 1933 en Alagoa Grande, estado de Paraíba, Brasil y fue la menor de nueve hermanos. Margarida era afrodescendiente, estaba casada con Severino Casimiro Alves y tenía un hijo. Desde muy temprano, por la necesidad de sobrevivir, estuvo presente en el trabajo del campo y, consciente de las dificultades de la vida y de la necesidad de buscar mejoras, comenzó a participar del Sindicato de Trabajadores Rurales de Alagoa Grande. Cada segundo domingo del mes, la asamblea del sindicato se llenaba de campesinos disconformes con las condiciones de trabajo, la ausencia de derechos laborales, las largas jornadas en los cañaverales, la baja remuneración y el trabajo infantil.

Durante el periodo en que Margarida fue presidenta del sindicato (1971-1983), Brasil enfrentaba varias luchas sociales y vivía bajo la dictadura cívico-militar que comenzó en 1964 y terminó recién en 1985. Los trabajadores y las trabajadoras rurales, a través de su organización, contribuyeron al avance del proceso de democratización con huelgas y reivindicaciones. En este contexto, Margarida no se limitaba a la jornada laboral en el campo: era esposa, madre, ama de casa y dirigente sindical. Fue elegida tesorera del sindicato y posteriormente presidenta, cargo que ocupó por 12 años. Durante su mandato, Margarida presentó más de 600 acciones laborales contra dueños de las plantaciones de caña —los *señores* de la caña de azúcar—, lo que la convirtió en una líder política en la región. También luchó por los derechos básicos que ya estaban garantizados para los trabajadores y trabajadoras urbanos, como la remuneración adicional a fin de año (aguinaldo), las vacaciones anuales, el contrato de trabajo y una jornada laboral de ocho horas.

Margarida fue asesinada en la puerta de su casa el 12 de agosto de 1983, en presencia de su madre, su marido y su hijo, con un disparo de escopeta en la cara. En 1994, el arzobispo de Paraíba creó una organización no gubernamental (ONG) en su honor, la Fundación Margarida Maria Alves para la Defensa de los Derechos Humanos, que busca impedir acciones que violen los derechos humanos, promover el acceso a la justicia de las poblaciones carenciadas y facilitar su conocimiento de la legislación.

A partir del año 2000, las trabajadoras rurales comenzaron a protagonizar una gran acción, la Marcha de las Margaritas, con el objetivo de conquistar un mayor reconocimiento social, político y ciudadano, autonomía económica, igualdad y libertad, así como también denunciar la pobreza, la explotación, el machismo, la dominación y todas las formas de violencia. La marcha fue llamada de esa manera en memoria de Margarida Maria Alves. La primera se celebró en 2000, las siguientes en 2003, 2007, 2011, 2015 y 2019, siempre en Brasilia, la capital del país. La 6.ª Marcha de las Margaritas (2019) se realizó en un escenario desafiante para las mujeres, pero también con grandes avances en su organización sindical y política; reunió todas las energías sociales de resistencia y lucha por un Brasil soberano, con democracia, justicia y derechos, junto a grupos de mujeres y organizaciones aliadas, nacionales e internacionales.

Margarida fue de gran importancia para las luchas del campo. Hoy en día su memoria sigue siendo recordada en los movimientos sociales y en varias instancias de la lucha rural, tanto a nivel nacional como internacional. Fue una mujer que no dejó que los obstáculos de una sociedad machista bloquearan su camino y no tuvo miedo de enfrentarse a la sociedad por lo que creía, convirtiéndose en un ejemplo para miles de mujeres que salen a la calle a exigir sus derechos.

«Margarida era una mujer fuerte, de fibra, muy valiente y una gran luchadora. Se enfrentó a una lucha feroz contra los latifundistas, los perseguidores de los trabajadores, porque no era fácil en aquella época». El testimonio es de Maria da Soledade Leite, que convivió con la líder sindical durante casi una década. También oriunda de Alagoa Grande, la poeta *repentista*<sup>35</sup> solía recorrer el nordeste tocando su música. Regresó a su ciudad natal en 1975, con su guitarra, sus dos hijas y bajo miradas prejuiciosas por ser una mujer recién divorciada. Fue en la afiliación al sindicato y con el apoyo de mujeres como Margarida que reencontró su camino.

El crimen sigue impune, pero el legado de Margarida Maria Alves sigue vivo. La sindicalista quedó eternizada en los versos del poema escrito por su amiga Soledade:

Día 12 de agosto,  
12 de agosto,  
Nació un sol diferente  
Un aspecto de tristeza  
Sufrido en vez de caliente  
Era Dios dando una señal  
De la muerte de una inocente [...]  
Sabemos que Tiradentes fue asesinado y descuartizado  
Jesucristo dio su vida para redimir el pecado  
Margarita dio su vida por los sacrificados

Fuentes: Santana (s. f.); Confederación Nacional de Trabajadores Agrícolas (2019).

<sup>35</sup> El repentismo es el arte de improvisar versos y canciones. El término *repentista* caracteriza a las y los poetas que componen sus poemas y textos de forma improvisada, en el momento mismo en que los están recitando. Es una tradición cultural en el noreste brasileño.



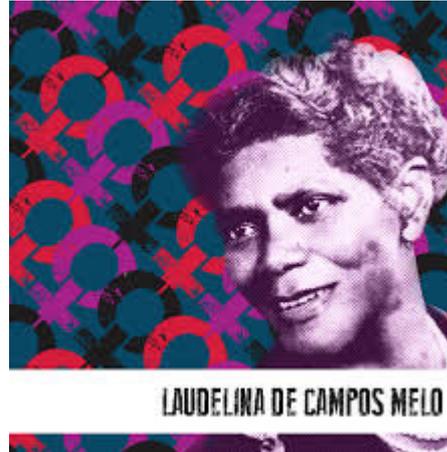
### Laudelina de Campos Melo

Laudelina de Campos Melo (1904-1991) nació el 12 de octubre de 1904, en Poços de Caldas, estado de Minas Gerais, Brasil, hija de padres liberados por la Ley de Vientre Libre de 1871. Era la hija mayor de una familia de cinco hermanos. Su padre murió trágicamente cuando ella tenía 12 años y tuvo que abandonar la escuela para cuidar a sus cinco hermanos mientras su madre trabajaba. Desde los siete años ya ayudaba a su madre, una lavandera, a cuidar de sus hermanos menores y a preparar dulces para vender.

Laudelina siempre fue muy activa y a los 16 años fue elegida presidenta del Clube 13 de Maio, que promovía actividades recreativas y políticas entre la población negra de su ciudad. Fue empleada doméstica desde los 17 años. A los 18 años se mudó a la ciudad de San Pablo. Se casó a los 20 años con Geremias Henrique Campos Melo y tuvieron dos hijos. La pareja se separó en 1938.

En 1924 se trasladó a la ciudad de Santos, donde participó activamente en la agrupación Saudade de Campinas, un grupo que valorizaba la cultura negra. En esta época comenzó a actuar más intensamente en movimientos populares de carácter político y reivindicativo y en 1936 se afilió al Partido Comunista Brasileño (PCB). Ese mismo año fundó la primera Asociación de Trabajadoras Domésticas de Brasil. El país enfrentó un periodo de fuerte represión entre 1937 y 1945 y la Asociación fue cerrada, y reabrió en 1946. Laudelina trabajó conjuntamente con el Frente Negro Brasileño, creado en 1931, que fue la primera organización negra del país en exigir la igualdad de derechos y la participación de los negros en la sociedad brasileña.

En 1951 se mudó a Campinas, ciudad conocida por contratar solo a mujeres blancas para el trabajo doméstico. Laudelina protestó ante el periódico *Correio Popular* por publicar anuncios con contenido discriminatorio. En 1954, para hacerle frente al machismo, abrió la Escola de Bailado Clássico Santa Efigênia para niñas negras.



En 1961, con el apoyo del Sindicato de Trabajadores de la Construcción Civil de Campinas, fundó, en sus instalaciones, la Asociación de Empleadas Domésticas. A su inauguración asistieron 1.200 empleadas domésticas. La Asociación desempeñó un importante papel en la lucha contra los prejuicios raciales.

Cuando se produjo el golpe militar de 1964, miles de personas fueron detenidas o desaparecieron, los sindicatos fueron intervenidos y Laudelina fue detenida, acusada de ser comunista. Su detención duró poco, pero la consecuencia más grave fue su destitución de la directiva de la asociación que había creado. Mujeres blancas, patronas, tomaron el mando de la entidad, que pronto fue cerrada. En la década de 1970, Laudelina reabrió la Asociación, que en 1988 se convirtió en el Sindicato de Empleadas Domésticas.

Laudelina de Campos Melo murió a los 86 años. En su historia se cuentan 69 años de activismo negro, sindical y feminista y 28 años de trabajo doméstico remunerado. Se convirtió en una de las activistas más importantes de su tiempo y es una figura central en la lucha por las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas, una categoría profesional formada por una mayoría de mujeres negras.

En 1989 se creó la organización no gubernamental Casa Laudelina de Campos Melo. En 2005, la memoria de Laudelina fue honrada por el presidente de la República, Luiz Inácio Lula da Silva, y en 2015 se produjo un documental que cuenta su historia.<sup>36</sup>

Fuentes: *Laudelina de Campos Melo, a sindicalista das mulheres* <https://primeirosnegros.com/laudelina-de-campos-melo>; *Laudelina de Campos Melo* [https://pt.wikipedia.org/wiki/Laudelina\\_de\\_Campos\\_Melo](https://pt.wikipedia.org/wiki/Laudelina_de_Campos_Melo)

<sup>36</sup> *Laudelina: Lutas e conquistas*, una producción conjunta del Museo de la Ciudad y el Museo de la Imagen y el Sonido (MIS), ambos de Campinas, San Pablo.



### Luci Paulino Aguiar

Luci Paulino Aguiar (1960-2021) nació el 12 de noviembre de 1960, en la ciudad de San Pablo, en el estado del mismo nombre. Era la hija menor de una familia de 11 hermanos. Su padre murió cuando ella tenía cinco años. Empezó a trabajar a los nueve años como empleada doméstica, trabajaba en un turno y estudiaba en el otro. Ayudaba a mantener a su familia. Su madre dependía de la pensión de su marido y de su trabajo de lavandera.

En diciembre de 1987 se casó con Sandro Olivieri, un compañero de fábrica, con quien tuvo dos hijos.

Trabajadora del metal desde 1978, Luci fue una de las primeras mujeres torneras mecánicas en una época en la que las mujeres no tenían acceso a profesiones consideradas masculinas. Empezó a trabajar en la empresa Brosol, actualmente Dana Nakata, ubicada en el municipio de Diadema, estado de San Pablo.

Fue una de las fundadoras de la Comisión de Mujeres Trabajadoras de la CUT ABC y de la Baixada Santista, creada en 1986 como representación regional de la CUT.

En 1988 entró en la directiva del Sindicato de Metalúrgicos de Santo André, Mauá, Ribeirão Pires y Rio Grande da Serra, en el estado de San Pablo, y se convirtió en la primera mujer en formar parte de la directiva del sindicato. En 1991 se integró a su dirección ejecutiva. Luci relató cómo se produjo su elección: «No tenía idea de que se estaba considerando mi nombre, incluso por el hecho de ser mujer. En la votación, no voté por mí. Fue una disputa muy reñida, obtuve 12 votos contra 11 del otro compañero».<sup>37</sup>

<sup>37</sup> Testimonio para la revista *Teoría y Debate*, del Partido de los Trabajadores (1994).



Fue la primera mujer en integrar la dirección ejecutiva de la Confederación Nacional de Metalúrgicos de la CUT (CNM/CUT), fue elegida en 1994. En la CNM/CUT estructuró la organización de las mujeres y fue la primera secretaria de las Mujeres Trabajadoras de la Confederación. También fue secretaria de Organización.

Luci integró la dirección ejecutiva nacional de la CUT de 1994 a 1997, en la primera gestión con la cuota mínima de 30% de mujeres, aprobada en agosto de 1993. Fue una activa luchadora en la campaña de las sindicalistas por la conquista de la cuota. Fue coordinadora de la Comisión Nacional de las Mujeres Trabajadoras de la CUT durante su mandato en la dirección ejecutiva.

En su actuación internacional, fue dirigente de la Comisión de Mujeres de la antigua Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT).

En 2003, Luci aceptó el desafío de formar parte del equipo asesor de la Secretaría General de la Presidencia de la República en el gobierno de Lula, con la tarea de trabajar en la articulación con los movimientos sociales y sindicales. Regresó a San Pablo en 2011, el mismo año en que nació su nieto Guilherme. Pero no se quedó quieta: hizo varios cursos y una de sus pasiones era restaurar muebles usados, lo que hacía con su marido.

Fue una sindicalista feminista. Para ella la relación entre las sindicalistas y el movimiento feminista «fue un gran aprendizaje para nosotras, incluso incorporar todo lo que nosotras hacíamos, todo por lo que nosotras luchábamos, como una práctica feminista».<sup>38</sup>

Luci Paulino Aguiar fue una militante y dirigente fundamental para las luchas y conquistas de las mujeres trabajadoras en Brasil. Fue una de las pioneras en abrir camino para la organización de las mujeres metalúrgicas, pertenecientes a un sector predominantemente masculino que ocupa un papel preponderante en el sindicalismo nacional. Su trabajo determinado y firme fue decisivo para que el movimiento sindical comprendiera la importancia de las reivindicaciones de las mujeres, como guarderías, derechos de maternidad, despenalización y legalización del aborto; y también fue importante para aumentar la presencia de las mujeres en cargos y espacios en las organizaciones sindicales, especialmente en

<sup>38</sup> Entrevista a Didice Godinho Delgado (1995).

la CUT. Contribuyó a la organización de las trabajadoras y a la valoración de su papel en el movimiento sindical y en la sociedad.

Falleció el 14 de mayo de 2021, a los 60 años, como consecuencia de complicaciones de covid-19.

Fuentes: Revista *Teoria e Debate*. Partido dos Trabalhadores. San Pablo, 01/01/1994.

<https://teoriaedebate.org.br/1994/01/01/mulheres-sindicalistas/>

<https://sp.cut.org.br/noticias/nota-de-pesar-da-cut-sao-paulo-luci-paulino-presente-1e2e>

<https://www.cut.org.br/noticias/executiva-nacional-da-cut-lamen-ta-a-morte-da-companheira-luci-paulino-b277>

## Paraguay

### Élida Ugarriza

Nació en Asunción, hija de Francisco Ugarriza y Ninfa Leguizamón. Fue profesora normal, contadora pública y abogada. Después de la guerra del Chaco fue designada directora general de escuelas (1936); fue la primera mujer que ocupó este cargo.

Integró la primera directiva del Centro Feminista Paraguayo en 1920 y la comisión encargada de redactar sus estatutos. Fue también consejera de la Unión Femenina del Paraguay en 1936.

Su labor gremial tuvo un punto destacado en 1925, cuando como presidenta de la Asociación de Maestros de la capital dirigió la renuncia colectiva de las maestras y maestros de las escuelas públicas del país. Los educadores pedían el cumplimiento de una legislación sobre aumento salarial y la consecuencia de la medida de fuerza fue la paralización de toda la educación primaria del país. No consiguieron el objetivo, pero la labor de dirigencia gremial de Élida queda como ejemplo de lucha de los trabajadores. Y sobre todo de las mujeres, ya que mujeres eran en su mayoría quienes ejercían entonces la docencia.

Élida falleció el 17 de junio de 1983.

Fuentes: Bareiro (1993); Entrevista con Rogelia Martínez (sobrina de Élida Ugarriza), 29 de junio de 1995. Publicado en el *Informativo Mujer*, 75, Asunción, CDE, mayo 1995, p. 22.

### Lourdes Orué Pozzo

Nació el 17 de diciembre de 1956 en Asunción. Estudió en la Escuela Graduada n.º 9 Adela Speratti y terminó el bachillerato en el Colegio Nacional Juan R. Dahlquist en 1974. Tras concluir sus estudios secundarios vivió un año en Estados Unidos mediante un programa de intercambio estudiantil. Estudió en la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Asunción (UNA) entre 1975 y 1977; luego, al dejar esta carrera, estudió lengua inglesa en el Instituto de Lenguas de la misma universidad, donde obtuvo la licenciatura en 1980. Estuvo casada y tuvo una hija.

Desde 1980 trabajó en el Bank of America, que después se convirtió en Finamérica. Fundó junto a sus compañeros el Sindicato de Empleados del Bank of America en 1986, e integró el comité ejecutivo en sus inicios. Lourdes fue ganando espacios de mayor relevancia, hasta ser nombrada secretaria general del sindicato, cargo que ejerció por varios periodos.

Formó parte del Movimiento Intersindical de Trabajadores (MIT), que se convirtió en la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) en 1989, e integró el Consejo Directivo Nacional de esta organización de 1991 a 1993.

Fue la primera mujer que ocupó la Secretaría General Adjunta de la Federación de Trabajadores Bancarios del Paraguay (FETRABAN), cargo en el que estuvo entre 1992 y 1995; fue también titular de la Secretaría de la Mujer de esta organización desde 1995. A nivel internacional, fue coordinadora del Área Mujer de la Federación Internacional de Empleados, Técnicos y Profesionales para América Latina (IRO-FIET), desde 1994.

Integró el Grupo Igualdad organizado por el Área Mujer del Centro de Documentación y Estudios (CDE) y desde 1996 formó parte de la Coordinadora de Mujeres Febreristas del Partido Revolucionario Febrerista (PRF).

Lourdes era por sobre todas las cosas, una persona íntegra, justa y consecuente con sus principios. Trabajó incansablemente por organizar a los trabajadores, pero no temía quedarse sola si consideraba que sus compañeros estaban cometiendo una injusticia, o si percibía alguna forma de discriminación hacia alguna mujer.<sup>39</sup>

Cuando seguía trabajando en búsqueda de la igualdad de clase y de género, sufrió una enfermedad muy grave que finalmente la llevó a la muerte el 27 de agosto de 1997 con solo 40 años.

Lourdes fue «la más importante sindicalista feminista del Paraguay».<sup>40</sup>

Fuente: «Transgresiones y osadías». (2000). *Anuario Mujer 1997*.

Asunción: CDE, p. 55.

## Uruguay

### Graciela López

Graciela López nació en 1953, en Montevideo. Fue militante política y sindical de la industria textil, con más de cuarenta años de trayectoria. Es la mayor de tres hermanos y fue criada por su madre en el barrio Belvedere, en el cual vive hasta el día de hoy. Luego de cursar hasta tercero de secundaria, estudió durante un año Secretariado Comercial en UTU,<sup>41</sup> impulsada por su madre, quien hizo lo posible para que ella y sus hermanos pudieran estudiar.

<sup>39</sup> *Informativo Mujer*, 102, Asunción: Centro de Documentación y Estudios, agosto 1997, p. 9.

<sup>40</sup> *Ibidem*.

<sup>41</sup> La UTU es la Dirección General de Educación Técnico Profesional, que integra el sistema de educación pública de Uruguay, y ofrece formación profesional y educación técnica y tecnológica de nivel medio y terciario.

A los 16 años, en julio de 1970, ingresó como operaria en la fábrica textil Fibratex. Se inició como maquinista de hilandería y trabajó allí durante 42 años. En aquel momento, la industria textil aún gozaba de un buen nivel salarial, por lo que la fábrica resultó una mejor opción que continuar sus estudios a la hora de cubrir las necesidades de su familia. En una entrevista con la Asociación de la Prensa Uruguaya (APU), Graciela relata que ya en su primer día en la fábrica una compañera le dijo: «Mirá mijita que acá no nos regalan nada. La asignación familiar, el hogar constituido, el seguro por enfermedad, todo eso lo ganamos nosotros, con toda la CNT, con todos los gremios, en la calle» (APU, 2020).

En diálogo con el Archivo Sociedades en Movimiento (ASM) de la Universidad de la República, ella recuerda que, en sus comienzos como trabajadora fabril, el hecho de que una mujer trabajara en una fábrica era mal visto socialmente. Asimismo, a pesar de que en la huelga textil de los años sesenta se había logrado equiparar el salario de varones y mujeres en la industria (a igual trabajo, igual salario), existían tareas que solo hacían los varones, por lo cual terminaban ganando más.

Graciela López plantea que, como trabajadora textil, estaba habituada a los conflictos sindicales, así como a largas huelgas y ocupaciones de fábrica, producto del crecimiento de la crisis del sector a lo largo de los años. A su vez, participó de la huelga y la ocupación de la fábrica en junio de 1973, al comenzar la dictadura cívico-militar. En ese marco, de reiteradas ocupaciones y desalojos por parte de las fuerzas de seguridad, fue testigo de múltiples abusos a las trabajadoras textiles, que eran en su mayoría mujeres jóvenes.

En 1982, durante la dictadura, Graciela se integró al Grupo de Fábricas que funcionaba en lo que había sido el local del Congreso Obrero Textil (COT). El COT fue proscrito por el régimen dictatorial, por lo cual los sindicatos textiles se organizaron en asociaciones profesionales y se integraron al PIT. Con la vuelta de la democracia, volvieron a organizarse en la COT y se integraron al PIT-CNT.<sup>42</sup>

En la segunda mitad de la década de los ochenta, Graciela fue designada por el COT, junto a Griselda Fernández, como delegada a la recientemente creada Comisión de Mujeres del PIT-CNT, a la cual cada sindicato debía enviar representantes mujeres. Ninguna de las dos permaneció mucho tiempo en este espacio, por lo que luego se integró Mabel Olivera como delegada de las trabajadoras textiles. En su diálogo con el ASM, plantea que no pudo sostener su participación en la Comisión de Mujeres del PIT-CNT porque el espacio le resultaba incómodo debido sobre todo a las dinámicas de las reuniones (que podían implicar algunas propuestas lúdicas o de trabajo corporal). Asimismo, afirma que en sus inicios la Comisión no era escuchada por el Secretariado y que carecía de recursos.

A partir de 1985, Graciela López se integró a la Asamblea Nacional de Delegados textiles de la COT como representan-

<sup>42</sup> Durante la dictadura, la CNT (Convención Nacional de Trabajadores), organización sindical de los y las trabajadoras, fue proscrita. Por eso, durante el periodo dictatorial se organizaron en el Plenario Intersindical de Trabajadores (PIT). Con la vuelta de la democracia, la central obrera uruguaya pasó a denominarse PIT-CNT.

te de su sindicato, la Unión Obrera Fibratex. Durante la crisis de la industria textil a fines de los años ochenta, en el marco de un conflicto sindical por el cierre inminente de una fábrica, participó junto a otros dos dirigentes de una huelga de hambre. Ella plantea que su participación en la huelga se debió no solo al nivel de representatividad y reconocimiento que ya tenía como dirigente sindical, sino al hecho de que la industria textil era un sector altamente feminizado.

Desde principios de los noventa, Graciela López fue delegada de su sindicato a los consejos de salarios y fue miembro del Secretariado del Congreso Obrero Textil, del cual posteriormente fue secretaria general. A mediados de la década del 2000 se integró al Secretariado Ejecutivo del PIT-CNT.

A nivel político-partidario, fue militante del Partido Comunista del Uruguay (PCU) hasta 1992.

En su diálogo con el ASM, Graciela atribuye su posibilidad de ser representante y dirigente de las textiles y del PIT-CNT a su capacidad de oratoria y a su sostenida movilización en su espacio de trabajo, la fábrica. Afirma que pudo tener tiempo para dedicar a la militancia sindical no solo por la complicidad y la distribución de tareas con su compañero, quien también era dirigente sindical, sino porque su madre apoyó mucho a ambos en la crianza de sus hijos.

En la misma entrevista, plantea que, si bien en su momento no lo percibía con claridad, actualmente puede afirmar que existían diferencias importantes entre ser un militante sindical varón y una militante sindical mujer. Mientras que las mujeres sostenían las tareas de finanzas, propaganda y mantenimiento de los locales (muchas veces dirigidas por varones), no solían tener lugar en las tareas de organización o en la discusión política. Graciela afirma que siempre se sintió muy respetada por sus compañeros, aunque hoy por hoy reconoce que tanto a ella como a otras mujeres les costó mucho hacerse un lugar porque las condiciones de participación eran distintas de las de los varones.

Fuente: APU (2020).

### **Moriana Hernández Valentini**

Moriana Hernández Valentini nació en 1948, en Montevideo. Es socióloga, militante política, sindical y feminista con más de cuarenta años de trayectoria. Vivió los primeros años de su vida en Tacuarembó, en el noreste de Uruguay. Su madre es Marta Valentini y su padre fue el artista plástico y grabador Anhele Hernández Ríos, ambos militantes comunistas.

A comienzos de la década de los sesenta, se integró a la Unión de Juventudes Comunistas (UJC). Fue fundadora de la Federación de Estudiantes de Secundaria en Montevideo y de la Confederación de Estudiantes de Secundaria del Uruguay.

En 1967, ingresó a la Universidad de la República como estudiante de la Licenciatura en Historia de la Facultad de Humanidades. Allí, fue elegida representante del centro de estudiantes de su facultad en el Consejo Federal de la Federación de Estudiantes Universitarios del Uruguay (FEUU) y en el Consejo Federal de Asuntos Universitarios.

Durante su militancia universitaria, conoció a Luigi Bazzano, también militante comunista, con quien se casó y tuvo a su primer hijo, Pedro, en 1972. En 1975, la dictadura cívico-militar detuvo a ambos. Moriana fue liberada al poco tiempo y, embarazada de su segundo hijo, decidió exiliarse en México, donde permaneció hasta 1984. La experiencia del exilio fue para ella profundamente transformadora. En su testimonio para el Archivo Sociedades en Movimiento (ASM), de la Universidad de la República, afirma que a México no solo le debe la vida, sino también el haberse hecho feminista. Según relata, la vida y la militancia en México le permitieron interperlar prácticas y concepciones que tenía naturalizadas y tomar contacto con otras agendas políticas, que la acercaron mucho al feminismo.

Durante el exilio, Moriana dirigió una campaña internacional para la liberación de su esposo y del esposo de su madre, José Luis Massera. En ese marco, formuló una de las primeras denuncias ante el Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, que sentó precedentes para futuros procesos.

En 1984, regresó a Uruguay, se integró al movimiento feminista local y participó en el Grupo de Estudios sobre la Condición de la Mujer en el Uruguay (GRECMU) junto a Suzana Prates. Esta experiencia le permitió conocer la acumulación feminista local y formarse en ella. Desde ese momento, su militancia partidaria y sindical se vio ineludiblemente atravesada por una perspectiva feminista que la llevó a luchar contra las lógicas patriarcales en todas las organizaciones que integraba. En esta misma época, fue delegada por el Frente Amplio a la Mesa en la Concertación Nacional Programática (CONAPRO) sobre la Condición de la Mujer, espacio de trascendencia para la transición democrática.<sup>43</sup>

En los años posteriores a la apertura democrática, Moriana Hernández integró diversas organizaciones de mujeres y fue fundadora junto a otras compañeras de las comisiones de mujeres del PIT-CNT, el Frente Amplio y el PCU. En su diálogo con el ASM recuerda que en los años ochenta las mujeres militantes vivían un enorme desgaste producto de la multiplicidad de espacios en los que participaban. Además, relata que en aquel momento las feministas cargaban con un importante estigma, y que cualquier cosa que hicieran era considerada un «escándalo», sin embargo, ellas, sin amedrentarse, dedicaron años a deconstruir aquello que implicaba ser feminista para el imaginario social.

De este modo, abocó su militancia a cultivar espacios de mujeres en las organizaciones en las que participaba, especialmente la Comisión de Mujeres del PIT-CNT, de la cual fue militante y representante durante años, y que hasta el día de hoy reivindica con vehemencia como un proceso y un espacio que sembró la posibilidad de un sindicalismo feminista.

Si bien Moriana plantea que el feminismo latinoamericano, y especialmente el uruguayo, nació en el seno de las izquier-

das, por lo cual nunca pudo deslindarse del fuerte corte de clase que lo matiza desde sus orígenes, es cierto que el feminismo implicó para ella, y para muchas feministas de los años ochenta, una transformación de su tradición comunista. En este marco y luego de la fractura y crisis del PCU en 1992, abandonó el partido. Posteriormente, si bien siguió vinculada al Frente Amplio, sostuvo sobre todo su militancia sindical y en el movimiento social.

Moriana se desempeñó laboralmente como funcionaria del Banco de Previsión Social (BPS), el organismo estatal que tiene a su cargo la seguridad social en Uruguay. Trabajó en la División Personal del BPS y tuvo una importante trayectoria como militante y dirigente de la Asociación de Trabajadores de la Seguridad Social (ATSS). Fue fundadora de la Comisión de Género de ATSS y en la década del 2000 coordinó el Grupo de Trabajo sobre Género del BPS.

En el 2000, se recibió de socióloga en la Universidad de la República, y a partir de su carrera trabajó en el tema de seguridad social con perspectiva de género.

En los 2000, Moriana Hernández se integró al Comité de América Latina y el Caribe para la Defensa de los Derechos de las Mujeres (CLADEM), del cual fue posteriormente coordinadora regional. Asimismo, durante dos periodos fue secretaria ejecutiva de la Bancada Bicameral Femenina en el Parlamento uruguayo y asesora de la parlamentaria Margarita Percovich, periodo en el cual estuvo vinculada al proceso de despenalización del aborto en Uruguay. Además, fue asesora de la Secretaría de Derechos Humanos de la Presidencia de la República en el gobierno del Frente Amplio.

Fuentes: Archivo Sociedades en Movimiento, Universidad de la República (s. f.); Archivo Sociedades en Movimiento (2022).

<sup>43</sup> La CONAPRO tuvo lugar entre septiembre de 1984 y febrero de 1985. Reunió a representantes de partidos políticos, organizaciones sociales y gremiales empresariales para definir acuerdos económicos y sociales que hicieran viable la transición democrática.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- «A mis hijos no los tocan»: Grupo de padres afirma que guía sexual de Primaria los deja de lado.** (2017). *Desayunos informativos*. Recuperado de [https://www.youtube.com/results?search\\_query=A+mis+hijos+no+los+tocan](https://www.youtube.com/results?search_query=A+mis+hijos+no+los+tocan) [Acceso: 01/03/2022].
- 8 de marzo. «Día de la mujer femenina».** (2019, marzo 7). *El Observador*. Recuperado de <https://www.elobservador.com.uy/nota/-dia-de-la-mujer-femenina-la-propuesta-de-agrupacion-de-alianza-nacional-para-este-viernes-20193714338> [Acceso: 01/03/2022].
- Archivo Sociedades en Movimiento.** (2022). *Entrevista a Moriana Hernández*. Recuperado de <asm.udelar.edu.uy> [Acceso: 01/03/2022].
- Archivo Sociedades en Movimiento.** (s. f.). Universidad de la República. Recuperado de <https://asm.udelar.edu.uy/>
- Asociación de la Prensa Uruguaya.** (2020, junio 28). *Entrevista a Graciela López. Ciclo de entrevistas a 47 años del golpe de Estado*. Radio Abierta. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=Ss9ApQJtXE> [Acceso: 01/03/2022].
- Banco Mundial.** (2020). *Diagnóstico de género en Paraguay. Resumen: Brechas y barreras para las mujeres*. Banco Mundial.
- Bareiro, L., Soto, C., y Monte, M.** (1993). *Alquimistas: Documentos para otra historia de las mujeres*. Asunción: Centro de Documentación y Estudios (CDE). 555 p.
- Barragán, I.** (2015). Matilde Itzigsohn, violencia y represión: Trayectoria sindical de base en una fábrica de hombres, el Astillero Río Santiago (1973-1976). En Flier, P. (coord.), *Actas de las Jornadas de Trabajo sobre Historia Reciente (7: 2014: La Plata)*. Recuperado de <https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/libros/pm.391/pm.391.pdf>
- Barrancos, D.** (2005). Socialismo y sufragio femenino: Notas para su historia (1890-1947). En Camarero, H., y Herrera, C. M. (ed.), *El Partido Socialista en Argentina: Sociedad, política e ideas a través de un siglo*. Buenos Aires: Prometeo.
- Calvo, J. J., et al.** (2014). *Atlas sociodemográfico y de la desigualdad en Uruguay: Fascículo 4: Jóvenes en Uruguay: Demografía, educación, mercado laboral y emancipación*. Montevideo: Trilce. Recuperado de [https://www.ine.gub.uy/documents/10181/34017/Atlas\\_fasciculo\\_4\\_jovenes.pdf/c19f7b00-c004-4e35-ace5-8d38ded573dd](https://www.ine.gub.uy/documents/10181/34017/Atlas_fasciculo_4_jovenes.pdf/c19f7b00-c004-4e35-ace5-8d38ded573dd)
- Central Única de los Trabajadores.** (2015). Resoluciones del 8.º Encuentro Nacional de Mujeres de la CUT «Trabajadoras en Lucha por Igualdad, Libertad y Autonomía». En *Cuaderno de Resoluciones/ Comisión Organizadora del 8.º Encuentro Nacional de Mujeres de la CUT*. San Pablo: Central Única de los Trabajadores, 76 p.
- Central Única de los Trabajadores.** (2019a). *13.º CONCURTO Congreso Lula Livre. 07 a 10 outubro/2019, Praia Grande, SP. Caderno de Resoluções*. San Pablo. Recuperado de <https://admin.cut.org.br/system/uploads/document/b80228bfd4a67c4cc92dd-9685ca5a8c/file/13o-concut-caderno-de-resoluc-o-es.pdf>
- Central Única de los Trabajadores.** (2019b). *Estatuto da Central Única dos Trabalhadores: Aprovado no 13.º CONCURTO*. Recuperado de <https://admin.cut.org.br/system/uploads/document/d9929e86e-1f980bfd16571b3a734aba7/file/web-estatuto-da-central-unica-dos-trabalhores-2019-1.pdf>
- Central Única dos Trabalhadores.** (2013, noviembre). *Liberdade + autonomia se constroem com igualdade. Paridade: Uma política. Um compromisso* (2.ª ed.). FES. Recuperado de <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/brasilien/10599.pdf>
- Cómo funciona el colectivo «Con Mis Hijos No Te Metas» según su fundador.** (2018). *Redacción 180*. Recuperado de [https://www.180.com.uy/articulo/74194\\_como-funciona-el-colectivo-con-mis-hijos-no-te-metas-segun-su-fundador](https://www.180.com.uy/articulo/74194_como-funciona-el-colectivo-con-mis-hijos-no-te-metas-segun-su-fundador) [Acceso: 01/03/2022].
- Confederación Nacional de Trabajadores Agrícolas.** (2019). *Revista da Marcha das Margaridas*. Brasília.
- D'Alessandro, M., O'Donnell, V., Prieto, S., y Tundis, F.** (2020). *Las brechas de género en Argentina: Estado de situación y desafíos*. Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género, Ministerio de Economía de la Nación. Recuperado de [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/las\\_brechas\\_de\\_genero\\_en\\_la\\_argentina\\_0.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/las_brechas_de_genero_en_la_argentina_0.pdf). [Consultado 12/12/21].
- Departamento Intersindical de Estadística e Estudos Socioeconômicos.** (2020, septiembre). *Sindicalização no Brasil: Elementos para reflexão*. San Pablo.
- Gadea, V., ONU Mujeres, INMujeres.** (2021). *El lugar de las mujeres uruguayas en los cargos de decisión*. Recuperado de <https://www.gub.uy/agencia-uruguay-cooperacion-internacional/sites/agencia-uruguay-cooperacion-internacional/files/documentos/publicaciones/el%20lugar%20de%20las%20mujeres%20uruguayas%20rv%20v03%20web.pdf>
- Iglesias Grèzes, D.** (2019, marzo 20). El recurso de referéndum contra la ley trans. *El Observador*. Recuperado de <https://www.elobservador.com.uy/nota/el-recurso-de-referendum-contra-la-ley-trans-2019320163329> [Acceso: 01/03/2022].
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estadística.** (2019). *Síntesis de indicadores sociales: Un análisis de las condiciones de vida de la población brasileira*. Río de Janeiro: IBGE. Recuperado de <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9221-sintese-de-indicadores-sociais.html?=&t=resultados>
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estadística.** (2020). *Encuesta Nacional por Muestra Continua de Hogares*. Microdatos, 4.º trimestre.
- Instituto Cuesta Duarte.** (2021a). *A un año de la pandemia: El impacto en las mujeres. Análisis de algunos datos del mercado de trabajo*. Montevideo: Instituto Cuesta Duarte. Recuperado de [https://www.cuestaduarte.org.uy/sites/default/files/2022-05/A%20UN%20A%C3%91O%20DE%20LA%20PANDEMIA%20E2%80%9320EL%20IMPACTO%20EN%20LAS%20MUJERES\\_08082021.pdf](https://www.cuestaduarte.org.uy/sites/default/files/2022-05/A%20UN%20A%C3%91O%20DE%20LA%20PANDEMIA%20E2%80%9320EL%20IMPACTO%20EN%20LAS%20MUJERES_08082021.pdf)

**Instituto Cuesta Duarte.** (2021b). *Análisis del mercado de trabajo: Tercer trimestre de 2021*. Montevideo: Instituto Cuesta Duarte. Recuperado de <https://www.cuestaduarte.org.uy/sites/default/files/2022-05/An%C3%A1lisis%20del%20mercado%20de%20trabajo%20-%20tercer%20trimestre%20de%202021.pdf>

**Instituto Cuesta Duarte y Facultad de Psicología (2021).** *Informe XIV Congreso del PIT-CNT. Proyecto: «Prácticas de desarrollo de capacidades en las organizaciones sindicales en el Uruguay: Estado de situación y construcción de un Observatorio de Vida Sindical»*. Montevideo: Instituto Cuesta Duarte y Facultad de Psicología, Universidad de la República. Recuperado de: <https://www.cuestaduarte.org.uy/sites/default/files/2022-11/Informe%20congreso%20PIT%20CNT.pdf>

**Instituto Nacional de Estadística.** (2021). *Actividad, empleo y desempleo: Marzo 2021*. Boletín Técnico. Montevideo: Instituto Nacional de Estadística. Recuperado de <https://www.ine.gub.uy/documents/10181/30865/ECH+Empleo+Marzo+2021/9a0938c8-c128-4cb2-a937-81e71fac880b>

**Instituto Nacional de Estadísticas y Censos.** (2021, tercer trimestre). Mercado de trabajo, tasas e indicadores socioeconómicos (EPH). *Trabajo e Ingresos*, 5(8). Recuperado de [https://www.indec.gob.ar/uploads/informesdeprensa/mercado\\_trabajo\\_eph\\_3trim-21DE3A5603AD.pdf](https://www.indec.gob.ar/uploads/informesdeprensa/mercado_trabajo_eph_3trim-21DE3A5603AD.pdf) [Consultado 13/1/22].

**James, D.** (2004). *Doña María: Historia de vida, memoria e identidad política*. Buenos Aires: Manantial. Recuperado de [https://repositorios-digitales.mincyt.gob.ar/vufind/Record/SEDICI\\_6ed5651bc60d7f00e-02687f8f55d78d8](https://repositorios-digitales.mincyt.gob.ar/vufind/Record/SEDICI_6ed5651bc60d7f00e-02687f8f55d78d8)

**Leopold, L. et al.** (2015). *XII Congreso del PIT-CNT: Relevamiento realizado a los delegados al congreso*. Montevideo: Instituto Cuesta Duarte, PIT-CNT y Facultad de Psicología, Universidad de la República.

**Leopold, L. et al.** (2018). *Informe: Características y perspectivas de l@s congresales al XIII Congreso del PIT-CNT*. Montevideo: Programa Psicología de las Organizaciones y el Trabajo, Facultad de Psicología, Udelar.

**Leopold, L., Buffa, C., García, A., Pelocche, J., y Seco, H.** (2016). *Organización y movimiento, central y convención: Una perspectiva del sindicalismo uruguayo a partir del XII Congreso del PIT-CNT*. Montevideo: Instituto Cuesta Duarte, PIT-CNT.

**Mazzuchi, G., y González, E.** (2018). *La negociación colectiva en el sector textil vestimenta en Uruguay*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, Organización Internacional del Trabajo. Recuperado de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_627826.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_627826.pdf)

**No alcanzaron los votos para someter a referéndum la ley integral trans.** (2019, agosto 5). *La Diaria*. Recuperado de <https://ladiaria.com.uy/politica/articulo/2019/8/no-alcanzaron-los-votos-para-someter-a-referendum-la-ley-integral-trans/> [Acceso: 01/03/2022].

**Nueva Central Sindical de Trabajadores.** (2021). *V Congreso de la Nueva Central de Trabajadores: Documento básico. Informe de actividad*. Brasilia.

**Observatorio de Salud y Seguridad en el Trabajo, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.** (2021). *Desigualdades de género en el mercado laboral argentino*. Recuperado de [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/desigualdades\\_de\\_genero\\_en\\_el\\_mercado\\_de\\_trabajo\\_argentino\\_observatorio\\_srt.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/desigualdades_de_genero_en_el_mercado_de_trabajo_argentino_observatorio_srt.pdf). Consultado 15/1/22.

**ONU Mujeres y Salvador, S.** (2021). *Análisis del impacto de la pandemia en el mercado laboral, la desigualdad y la pobreza según género*. Recuperado de <https://lac.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2021/05/analisis-del-impacto-de-la-pandemia-en-el-mercado-laboral>

**Organización Internacional del Trabajo.** (2019). *Organizar en sindicatos a los trabajadores de la economía informal: Una guía para sindicatos*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.

**Pelocche, J., Mendy, M., Buffa, C., González, F., García Erramuspe, A. P., y Rodríguez, C.** (2020). *Mapa sindical Uruguay: Una cartografía desde la perspectiva del análisis de los recursos de poder*. Montevideo: FESUR.

**Pisani, M. et al.** (2020). *Emprendedurismo y cuentapropismo en Paraguay*. Asunción: Centro de Análisis y Difusión de la Economía Paraguaya - Banco Interamericano de Desarrollo.

**Proyecto «Mujeres en lucha. Sindicalismo, memoria y resistencias».** (En elaboración). FES Uruguay, ASM, Secretaría de Género, Equidad y Diversidad del PIT-CNT - Centro de documentación del PIT-CNT - Instituto Cuesta Duarte.

**Rodríguez, J. M., Cozzano, B., y Mazzuchi, G.** (2006). *Las relaciones laborales en el 2006*. Montevideo: Programa Modernización de las Relaciones Laborales, Universidad Católica.

**Rodríguez, T.** (2020, enero-junio). Representación sindical y activismos feministas: El caso de la Intersindical de Mujeres. *Revista del Observatorio Latinoamericano y Caribeño*, 4(1). Instituto de Estudios en América Latina y el Caribe (IEALC).

**Rojas Scheffer, R., y Ferraro, P.** (2020). *Sindicalismo paraguayo y participación de mujeres: Avances y desafíos*. Buenos Aires: Fundación Friedrich Ebert.

**Santana, I., Ferrari, M., y Costa, R.** (s. f.). *Margarida Alves: Uma mártir camponesa*. Recuperado de [http://need.unemat.br/4\\_forum/artigos/irani.pdf](http://need.unemat.br/4_forum/artigos/irani.pdf)

**Secretaría de Género del PIT-CNT.** (2015). *Documento de Género, Equidad y Diversidad para el XII Congreso del PIT-CNT*. Recuperado de <https://www.pitcnt.uy/el-pit-cnt/documentos/item/239-documento-genero-equidad-y-diversidad-para-el-xii-congreso-del-pit-cnt>

**Secretaría de Género del PIT-CNT.** (2018). *Propuesta de cláusulas para incorporar a la ronda de salarios 2018*.

**Secretaría de Género del PIT-CNT.** (2021). *Propuesta de cláusulas para incorporar a la ronda de salarios 2021*.

**Sempreviva Organização Feminista.** (2020). *Sem Parar: O trabalho e a vida das mulheres na pandemia*. Recuperado de [https://mulheresnapandemia.sof.org.br/wp-content/uploads/2020/08/Relatorio\\_Pesquisa\\_SemParar.pdf](https://mulheresnapandemia.sof.org.br/wp-content/uploads/2020/08/Relatorio_Pesquisa_SemParar.pdf)

**Soto, C., y Soto, L.** (2020). *Políticas antigénero en América Latina: Paraguay: El «buen» ejemplo*. Río de Janeiro: Observatorio de Sexualidad y Política.

**Transgresiones y osadías.** (2000). *Anuario Mujer 1997*. Asunción: CDE, p. 55.

**Unión General de Trabajadores.** (2019, abril). *4.º Congreso Nacional de la Unión General de los Trabajadores*. San Pablo.

**Instituto Cuesta Duarte y Facultad de Psicología (2021).** *Informe XIV Congreso del PIT-CNT. Proyecto: «Prácticas de desarrollo de capacidades en las organizaciones sindicales en el Uruguay: Estado de situación y construcción de un Observatorio de Vida Sindical»*. Montevideo: Instituto Cuesta Duarte y Facultad de Psicología, Universidad de la República. Recuperado de: <https://www.cuesta-duarte.org.uy/sites/default/files/2022-11/Informe%20congreso%20PIT%20CNT.pdf>

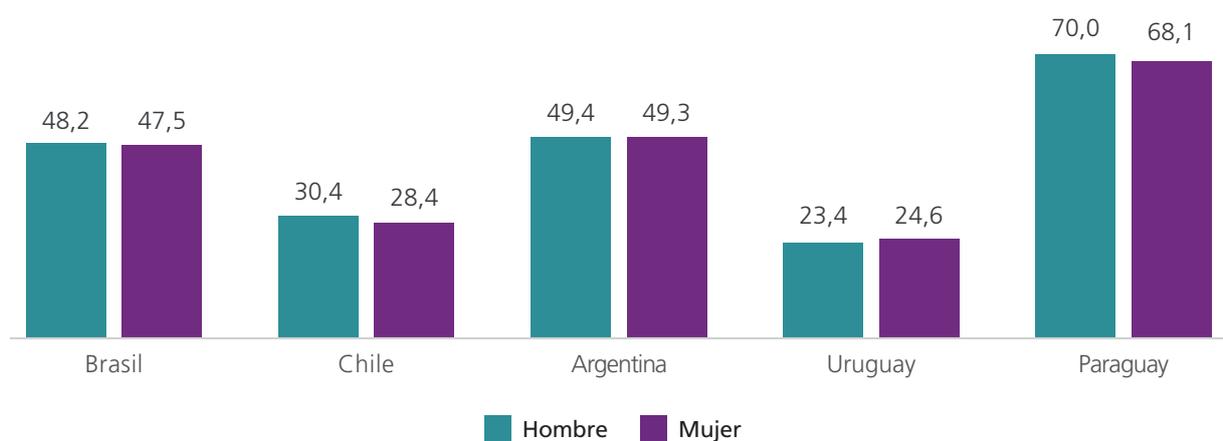
**Zub Centeno, M.** (2015). *La participación política electoral de las mujeres en Paraguay*. Asunción: ONU Mujeres.

## ANEXO

Tabla 1:  
Centrales sindicales participantes de la investigación

PAÍS	CENTRAL SINDICAL
Argentina	Confederación General del Trabajo Argentina (CGT)
	Central de Trabajadores de la Argentina -T (CTA-T)
	Central de Trabajadores de la Argentina - A (CTA-A)
Brasil	Central Única de los Trabajadores (CUT)
	Unión General de los Trabajadores (UGT)
Chile	Central Unitaria de Trabajadores de Chile (CUT)
Paraguay	Central Unitaria de Trabajadores Auténtica (CUT-A)
	Central Nacional de Trabajadores (CNT)
	Central Unitaria de Trabajadores (CUT)
	Central Sindical de Trabajadores del Paraguay (CESITP)
Uruguay	Plenario Intersindical de Trabajadores-Convención Nacional de Trabajadores (PIT-CNT)

Figura 1  
Proporción de empleos informales sobre el total, por sexo y países seleccionados (2019)



Fuente: CEPALSTAT, CEPAL.

Tabla 2:  
**Participantes de la investigación**

PAÍS	CENTRAL	NÚMERO DE PERSONAS ENTREVISTADAS	CARGO QUE OCUPAN
ARGENTINA	CTA-A	5 dirigentes (mujeres)	Secretaria de Género Miembro de Comité Directivo Integrantes de la Secretaría de Género
	CTA-T	2 dirigentes (una mujer y un hombre)	Secretaria de Género Secretario de Relaciones Internacionales
	CGT	5 dirigentes (4 mujeres y un hombre)	Secretaria de Género Integrantes de la Secretaría de Género Secretario de Relaciones Internacionales
	Sindicato	5 dirigentes (mujeres)	Secretaria general nacional Secretarias generales provinciales
BRASIL	CUT	2 dirigentes (1 mujer y 1 hombre)	Secretaria de Mujeres Vicepresidenta de la central
	UGT	3 dirigentes (2 mujeres, 1 hombre)	Secretaria de Mujeres Secretaria de Sa- lud y Seguridad del Trabajo Presidenta de la central
	Otras centrales (Intersindical, NCST)	2 dirigentes (mujeres)	Secretaria de Mujeres
	Confederación	1 dirigente sindical (mujer)	Secretaria de Mujeres
CHILE	CUT	2 dirigentes (mujeres)	Secretaría de la Mujer Vicepresidenta de la central
	Sindicato	1 dirigente (mujer)	
PARAGUAY	CNT	3 dirigentes (1 mujer y 2 hombres)	Presidente (H) Integrante del Comité Ejecutivo Nacio- nal (H) Secretaria de género (M)
	CUT	2 dirigentes (1 mujer y 1 hombre)	Presidente (H) Secretaria de la Mujer (M)
	CUT-A	2 dirigentes (1 hombre y 1 mujer)	Secretaria general (M) Presidente (H)
	CESITP	2 dirigentes ( 2 mujeres)	Secretaria de la Mujer Integrante del Comité Ejecutivo Na- cional
URUGUAY	PIT-CNT	3 dirigentes (2 mujeres y un hombre)	Secretaria de la Mujer (actual y anterior) Dirigenta sindical
	Sindicato	3 dirigentes (mujeres)	

Tabla 3

**Indicadores del mercado laboral (%) países seleccionados (15 años o más)**

Países	Tasa de participación		Tasa de ocupación		Desocupación	
	Antes de la pandemia (2019)*	Pandemia (2020/2021)	Antes de la pandemia (2019)*	Pandemia (2020/2021)	Antes de la pandemia (2019)*	Pandemia (2020/2021)
Argentina	53,7	50,4	44,1	40,2	10,7	12,4
Brasil	59,2	48,8	45,7	40,5	14,0	15,7
Chile	53,2**	42,1**	48,4	40,4	8,0	11,0
Uruguay	58,6	54,4***	49,1	40,4	10,7	11,7***
Paraguay	59,1 (1ºT de 2020)	52,6 (2ºT de 2020)	53,1 (1ºT de 2020)	47,9 (2ºT de 2020)	7,8****	8,8****

\* Fuente: CEPALSTAT, CEPAL.

\*\* Los datos relativos a Chile pertenecen al Instituto Nacional de Estadística.

\*\*\* Los datos relativos a Uruguay pertenecen al Instituto Nacional de Estadística y se refieren a marzo de 2021.

\*\*\*\* Los datos de desempleo de Paraguay se obtuvieron de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms\\_759532.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_759532.pdf)

## ACERCA DE LAS AUTORAS

**Cora Cecilia Arias.** Doctora en Ciencias Sociales por la Universidad de Buenos Aires. Investigadora del CONICET con sede en el Centro de Innovación de los Trabajadores (CITRA). Docente de grado y posgrado de la UBA y la FLACSO. Áreas de interés: conflicto laboral y organización colectiva, sindicalismo, trabajo y tecnología.

**Marilane Oliveira Teixeira.** Doctora en Ciencias Económicas por la Universidad Estadual de Campinas (UNICAMP). Docente e investigadora del Centro de Estudios Sindicales y de Economía del Trabajo del Instituto de Economía de UNICAMP. Áreas de interés: economía laboral, mercado laboral, relaciones laborales, género y sindicalismo.

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

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

El uso comercial de todos los materiales editados y publicados por la Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) está prohibido sin previa autorización escrita de la FES.

Las opiniones expresadas en esta publicación no representan necesariamente las de la Friedrich-Ebert-Stiftung o las de la organización para la que trabajan los/as autores/as o las de las entidades que auspiciaron la investigación.

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

Plaza Cagancha 1145 Piso 8 • Montevideo • Uruguay

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

Coordinación de publicaciones:  
Jandira Dávila y Susana Baison

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

Más información:  
[fes-sindical.org](http://fes-sindical.org)

Contacto:  
[sindical@fesur.org.uy](mailto:sindical@fesur.org.uy)  
[coracearias@gmail.com](mailto:coracearias@gmail.com)  
[mari@uol.com.br](mailto:mari@uol.com.br)

