

5.8  
12.2  
10.7  
12  
9.7  
4



JUSTICIA DE GÉNERO

# CENTRALES

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

AMÉRICA CENTRAL

Liduvina Escobar y Yadira Minero Rodas

Octubre 2022



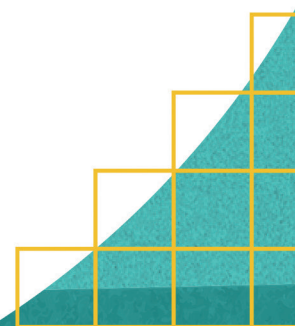
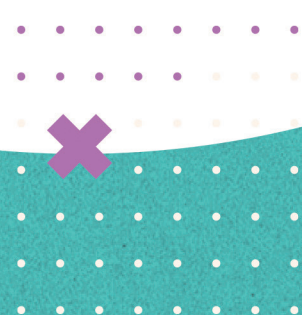
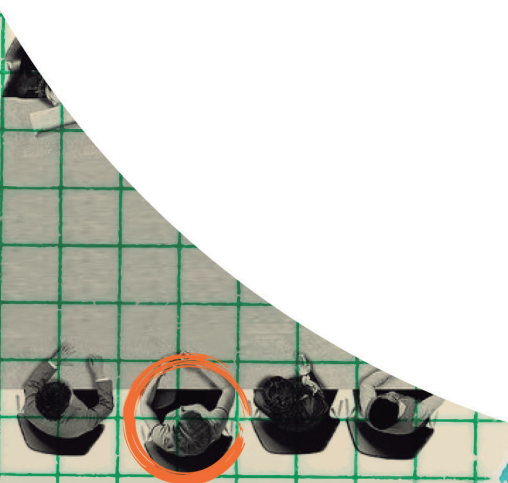
En América Central, la tasa de sindicalización de las mujeres es baja, así como su participación en los espacios de toma de decisión de los sindicatos y en cargos de mayor peso político.



Además, la violencia dentro de las centrales sindicales persiste, y aún más frente a liderazgos femeninos. Por otro lado, las secretarías de mujeres o de género representan espacios significativos para el empoderamiento de las mujeres en el movimiento sindical de la sub-región.



Los resultados presentados en este informe revelan la necesidad de crear una agenda estratégica hacia un horizonte de justicia de género en el sindicalismo de América Central.





# Índice

	<b>Prólogo</b>	2
<b>1</b>	<b>INTRODUCCIÓN</b>	4
<b>2</b>	<b>PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL SINDICALISMO</b>	6
2.1	Caracterización general .....	6
2.2	Participación general de las mujeres en las centrales investigadas .....	7
2.3	Participación de las mujeres en los comités directivos de las centrales sindicales....	8
2.4	La autoorganización de las mujeres en las centrales sindicales .....	10
2.5	Obstáculos enfrentados por las mujeres para su participación sindical general y en los comités directivos .....	11
2.6	Estrategias, experiencias e iniciativas para superar los obstáculos para la participación de las mujeres en las centrales y los sindicatos .....	12
<b>3</b>	<b>INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE JUSTICIA DE GÉNERO EN LA ACCIÓN SINDICAL</b>	16
3.1	Narrativas y reivindicaciones en las plataformas de las centrales sindicales .....	16
3.2	Experiencias de articulación de las centrales sindicales con organizaciones del movimiento feminista .....	16
3.3	Influencias de grupos y organizaciones antiderechos en el sindicalismo.....	17
<b>4</b>	<b>CONSIDERACIONES FINALES</b>	18
<b>5</b>	<b>APARTADO ESPECIAL</b>	19
5.1	Experiencias de sindicatos, federaciones y redes de mujeres sindicalistas.....	19
5.2	Perfil de mujeres sindicalistas de América Central.....	20
	Bibliografía.....	22

## Prólogo

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

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

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

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

Según la Confederación Sindical Internacional (CSI), a nivel global las mujeres representan el 42% de las personas afiliadas a los sindicatos, pero su participación en los órganos de conducción de las organizaciones sindicales no llega al 30% y es de tan solo 7% en los cargos directivos más altos.<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 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 es 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

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 el proyecto Sindical Regional de la Fundación Friedrich Ebert (FES). El estudio se propuso analizar la participación de las mujeres en las centrales sindicales de la región, estudiar aspectos que buscan fortalecer su participación, así como establecer los nudos u obstáculos que aún persisten y hacen compleja la incorporación de las mujeres a los espacios de dirección de las centrales o su participación en los sindicatos a nivel general.

El universo de la investigación han sido las centrales sindicales ubicados en Guatemala, El Salvador, Honduras, Nicaragua, Costa Rica y Panamá (tabla 1).

Para realizar el diagnóstico de la subregión, se definió investigar a 16 centrales. Se establecieron dos fuentes principales

de información: primero, formularios dirigidos al comité directivo y a las instancias de mujeres o de género de las centrales; segundo, entrevistas a directivos/as sindicales, directivas sindicales a cargo de la secretaría de género de las centrales y/u otras mujeres sindicalistas con algún cargo de responsabilidad en la central. Otro tipo de fuente es la documental.

Del universo definido, 12 centrales participaron en el diagnóstico. El 50% contestó ambos formularios, el 81,3% contestó algún formulario, el 50% contestó el formulario dirigido a los comités directivos y el 81,3% contestó el formulario dirigido a las instancias de mujeres o de género.

Las doce centrales representan aproximadamente 263.160 trabajadoras y trabajadores; este dato no incluye información de las centrales de Nicaragua (tabla 2).

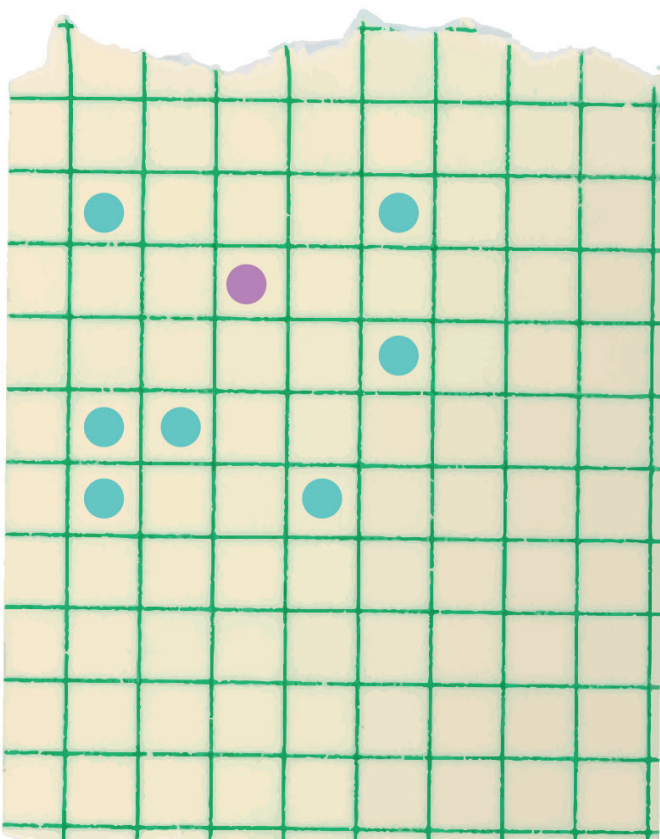


Tabla 1  
Centrales sindicales por país

<b>GUATEMALA</b>	Unión Sindical de Trabajadores de Guatemala (UNSTRAGUA Histórica) Confederación Central General de Trabajadores de Guatemala (GTG) Confederación de Unidad Sindical de Guatemala (CUSG)
<b>EL SALVADOR</b>	Confederación Sindical de Trabajadoras y Trabajadores Salvadoreños (CSTS) Central Autónoma de Trabajadores Salvadoreños (CATS)
<b>HONDURAS</b>	Confederación Unitaria de Trabajadores de Honduras (CUTH)
<b>NICARAGUA</b>	Frente Nacional de los Trabajadores (FNT) Central Sandinista de Trabajadores (CST) Confederación de Unidad Sindical (CUS) Central de Trabajadores de Nicaragua (CTN)
<b>COSTA RICA</b>	Central del Movimiento de Trabajadores Costarricenses (CMTC) Confederación de Trabajadores Rerum Novarum (CTRN) Central Social Juanito Mora Porras-ANEP(CSJMP-ANEP)
<b>PANAMÁ</b>	Confederación de Trabajadores de la República de Panamá (CTRP) Confederación de Trabajadores y Trabajadoras Convergencia Sindical Confederación Nacional de Unidad Sindical (CONUSI)

Tabla 2  
Cantidad de afiliados/as por central sindical

N.º	Central obrera	N.º afiliados/as	País
	Unión Sindical de Trabajadores de Guatemala (UNSTRAGUA Histórica)	14.900	Guatemala
2	Confederación Central General de Trabajadores de Guatemala (CCGTG)	60.000	Guatemala
3	Central Autónoma de Trabajadores Salvadoreños (CATS)	28.000	El salvador
4	Confederación Sindical de Trabajadoras y Trabajadores de El Salvador (CSTS)	30.000	El salvador
5	Confederación Unitaria de Trabajadores de Honduras (CUTH)	50.000	Honduras
6	Confederación de Trabajadores Rerum Novarum (CTRN)	50.260	Costa rica
7	Frente Nacional de Trabajadores (FNT)	S/D	Nicaragua
8	Confederación de Unificación Sindical (CUS)	S/D	Nicaragua
9	Central de Trabajadores de Nicaragua (CTN)	S/D	Nicaragua
10	Central Sandinista de Trabajadores (CST)	S/D	Nicaragua
11	Confederación de Trabajadores y Trabajadoras Convergencia Sindical	30.000	Panamá
	Aproximado personas afiliadas en total	263.160	

Fuente: Elaboración propia con base en los formularios de relevamiento a las directivas.

## 2

## PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL SINDICALISMO



### 2.1 CARACTERIZACIÓN GENERAL

A nivel general, según datos de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2021), en el año 2020 los mercados laborales de la región latinoamericana experimentaron un choque sin precedentes, con caídas históricas en los niveles de ocupación y participación, e incrementos igualmente históricos en las tasas de desocupación. Datos de INCAE (Instituto Centroamericano de Administración de Empresas) reafirman el análisis de la CEPAL: en América Central, producto de la pandemia, del 20% al 30% de las personas perdieron su empleo, del 17% al 26% vieron disminuidos sus ingresos y del 4% al 11% enfrentaron una reducción de su jornada de trabajo (INCAE-Centro Latinoamericano para la Competitividad y el Desarrollo Sostenible [CLACDS], 2020).

En esta contracción del empleo, las mujeres fueron las más afectadas: el 28% de ellas perdieron el empleo contra el 23% de los hombres (INCAE-CLACDS, 2020), lo que provocó el aumento de la brecha de género en cuanto a puestos de trabajo.

En gran medida, la salida significativa de las mujeres del mercado laboral refleja la gran carga que recae sobre ellas en lo que refiere a las labores de cuidado en el hogar (de niños, ancianos y enfermos), que se intensificó en tiempos de pandemia —debido, entre otras cosas, al cierre de escuelas—, y la elevada concentración del empleo femenino en las actividades que más se restringieron durante la pandemia (comercio y turismo) (CEPAL, 2021).

Esta crisis ha aumentado la desigualdad en la región latinoamericana, afectando alarmantemente a las mujeres y a los jóvenes (CEPAL, 2021).

La pérdida de ingresos ha elevado los porcentajes de pobreza y de inseguridad alimentaria. Costa Rica y Panamá son los menos afectados; sin embargo, en El Salvador los índices de pobreza aumentaron de 33,7% en 2019 a 40% en 2020; en Honduras se profundizó de 54,8% a 59%. Nicaragua y Guatemala registraron índices de pobreza elevados para el 2020: 52,7% y 51,6%, respectivamente (INCAE-CLACDS, 2020).

Sumado a la situación laboral y de pobreza, podemos mencionar que la región centroamericana tiene condiciones políticas y sociales particulares. El Salvador, Guatemala y Nicaragua tienen gobiernos con alta concentración de poder en todos los órganos del Estado, lo que lleva a calificarlos como gobiernos autoritarios o en camino al autoritarismo, con grandes niveles de corrupción y de pobreza.

#### 2.1.1. Situación sindical por país: centrales sindicales existentes, representatividad y cantidad de afiliados/as

En todos los países de la subregión, el derecho a sindicalizarse y los demás derechos que lo integran, como libertad sindical, negociación y contratación colectiva, son reconocidos constitucionalmente y en la legislación secundaria. Todos los países han integrado a su legislación interna la declaración de los derechos fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de 1998, que reafirma el derecho a la sindicalización como un derecho humano, vinculado, además, a la existencia de la democracia.

No obstante, los porcentajes de sindicalización y de cobertura de la contratación colectiva son históricamente bajos. Al respecto, en la tabla 3 podemos ver los datos que presenta María-Luz Vega-Ruiz (2004).



Tabla 3

**Porcentajes de sindicalización y de cobertura de contratación**

País	Porcentaje de sindicalización PEA		Personas beneficiadas contratación colectiva
	1990-1997	2000-2001	2000-2001
Costa Rica	12,4%	10%	25.608
El Salvador	27%	5,8%	67.092
Guatemala	11,2%	4%	N/D
Honduras	14,3%	7,6%	N/D
Nicaragua	9,6%	17,28%	12.245
Panamá	10,6%	25,7%	N/D

Como constató la OIT (Vega Ruiz, 2004), los porcentajes de sindicalización son bajos, con una tendencia a la baja, salvo en Nicaragua y Panamá, que muestran una tendencia al alza. Los porcentajes de sindicalización podrían ser menores en la actualidad, luego de dos décadas de implementación de políticas económicas de apertura comercial y de flexibilización laboral, a partir de la entrada en vigencia del Tratado de Libre Comercio entre República Dominicana, Estados Unidos y Centroamérica (DR-CAFTA, por sus siglas en inglés) en el año 2005.

Las personas que gozan de cobertura de contratos colectivos también son una minoría, como se observa en la tabla 3. Lamentablemente hay ausencia de información en algunos países.

En la subregión prevalece una cultura antisindical, que oscila desde la discriminación y condena social, pérdida de empleos, integrar listas de exclusión, hasta el asesinato. Ser sindicalista pone en riesgo la fuente de ingreso, la integridad y la vida de las personas, especialmente en los países del Triángulo Norte de Centroamérica.

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

Las centrales indican que la mayoría de las 263.160 personas trabajadoras que representan a las centrales que participaron en el diagnóstico son mujeres afiliadas que laboran en el sector comercio y servicios; el sector informal o de economía autónoma es el segundo mayoritario y en menor medida otros sectores.

Los sectores donde se encuentran mayoritariamente las mujeres por países, según datos de los formularios enviados a los comités directivos, son:

- Guatemala: economía autónoma, industria, servicios públicos (municipalidades, educación, Ministerio Público y de Finanzas)
- Honduras: magisterio, campesino e indígena

- Nicaragua: enfermeras, maestras, trabajadoras del hogar, maquila (textil y tabaco)
- Costa Rica: educación, salud, telecomunicaciones, obras públicas y transportes, municipalidades, palma
- Panamá: comercio y servicios, textiles, salud, pesca y construcción
- El Salvador: sector público, sector por cuenta propia, sector agropecuario, profesional y economía informal

Podemos inferir que las mujeres se han ido incorporando de manera paulatina a sectores laborales exclusivos o destinados a actividades realizadas por hombres. Asimismo tienen fuerte presencia en la informalidad, lo que implica que no cuentan con un espacio laboral, salario mensual y protección o prestación social.

La tasa de afiliación en las centrales de la región es baja y la sindicalización femenina es similar. Los porcentajes de afiliación de las mujeres oscilan entre 21% y 30% en la mayoría de las centrales. Hay que mencionar que estos datos son aproximados, la mayoría de los dirigentes y las dirigentas entrevistados coinciden en que no cuentan con información sistematizada que mida los avances o niveles de participación de las mujeres en las centrales sindicales.

### 2.2.1 Impacto de la pandemia en la participación sindical de las mujeres

«En este contexto, las compañeras mujeres hemos sido las primeras en salir del mercado laboral y las últimas en ser reincorporadas. Hay un 14% de desempleo actualmente. Y las mujeres y jóvenes han sido las más impactadas. Y el retorno ha sido una fuerte carga de acoso laboral y las condiciones son de inestabilidad.» (Mujer sindicalista panameña)

Tal como lo indicaron las sindicalistas entrevistadas, la pandemia y el confinamiento tuvieron serios impactos en la vida de las mujeres. Hasta el momento muchas aún no regresaron a sus puestos de trabajo, por mantener sus contratos suspendidos, por mantenerse de manera virtual, por haber sido cesadas de manera definitiva o por renunciar para dedicarse al trabajo del cuidado.

Según la Comisión Interamericana de Mujeres de la Organización de Estados Americanos (CIM-OEA, 2020), la pandemia de covid-19 y el confinamiento agudizaron la crisis del cuidado, lo que aumentó la carga global de trabajo de las mujeres. La situación ha empeorado en las familias donde algún miembro sufre una enfermedad crónica o la mujer está al cargo de adultos/as mayores dependientes, ambos grupos de riesgo para el coronavirus.

Esta mayor carga de trabajo impacta negativamente en el trabajo remunerado y la salud de las mujeres, sobre todo en ausencia de sistemas de cuidados institucionalizados. La mayor precariedad laboral de las mujeres se explica por los roles de género y las responsabilidades del cuidado asignadas a ellas, que perjudican su participación en el mercado laboral, provocan la brecha salarial y limitan su acceso al empleo de calidad.

Tal como lo expresó una de las entrevistadas: «La pandemia nos ha golpeado muy duro a las mujeres, las mujeres se han quedado sin empleo, las mujeres estamos de nuevo en la calle» (mujer sindicalista panameña). Esta afirmación ha sido verificada y es cierto que las mujeres se han sumado a las filas de desempleo y han retornado a la informalidad o aún continúan en labores virtuales pero también asumiendo las labores de la casa.

En estas condiciones, es complejo asumir otro tipo de actividades, como es el caso, al estar sindicalizadas, de participar en los comités directivos y de enfrentarse a una estructura sindical poco amigable y empática con las realidades de las mujeres.

Pero ¿cómo han enfrentado las centrales sindicales esta nueva realidad de las mujeres en función de garantizar su participación sindical? Según datos del formulario dirigido a los comités directivos, todas las centrales sindicales pasaron de la modalidad presencial a la modalidad virtual, e indicaron que de esta manera se había facilitado la participación de las mujeres. En el caso de Nicaragua, la pandemia impactó en las agendas sindicales que priorizaron impulsar medidas de bioseguridad, preventivas en salud, campañas informativas y a favor de la vacunación con el personal de salud. Según una dirigente entrevistada, estas acciones les permitieron elevar el número de personas afiliadas. Asimismo, en el país las medidas de distanciamiento social o suspensión de labores no fueron tan rígidas como en el resto de la región.

Por otro lado, cuando se preguntó sobre si se había observado una alteración en la participación de las mujeres en las reuniones, fueran estas virtuales o presenciales, la mayoría de las centrales respondieron que no hubo alteración, seguido de que se había reducido, mientras una minoría respondió que había aumentado la participación. Es probable que las mujeres sindicalistas por estar en casa puedan estar en múltiples actividades, atendiendo las labores del hogar y conectándose de manera virtual a las reuniones del comité directivo o del sindicato. No obstante esto, podemos afirmar que estar atendiendo otras actividades del hogar les resta a las mujeres la posibilidad de participar de manera activa y concentrada en los debates sindicales.

La crisis sanitaria por covid-19 vino a profundizar las desigualdades: «La crisis del covid profundiza los nudos existentes y estructurales de la desigualdad de género y retos para empoderamiento» (mujer sindicalista nicaragüense).

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

### 2.3.1. Participación de las mujeres en los ámbitos de toma de decisiones

El porcentaje de participación de las mujeres en los comités directivos a nivel subregional es de 25%, según los datos brindados por las centrales en los formularios. Los porcentajes por país se disgregan así: Guatemala, 12%; El Salvador, 36%; Honduras, 28%; Costa Rica, 50%; Panamá, 27%. La participación es muy baja en la subregión y en cada país. Menor aún es el porcentaje de mujeres que ejercen la conducción de las centrales (19%). De las 16 centrales investigadas solo tres están dirigidas por mujeres, en el cargo de secretaria general (CTRN de Costa Rica, CSTS de El Salvador y CTN de Nicaragua), que es el principal dentro del comité directivo.

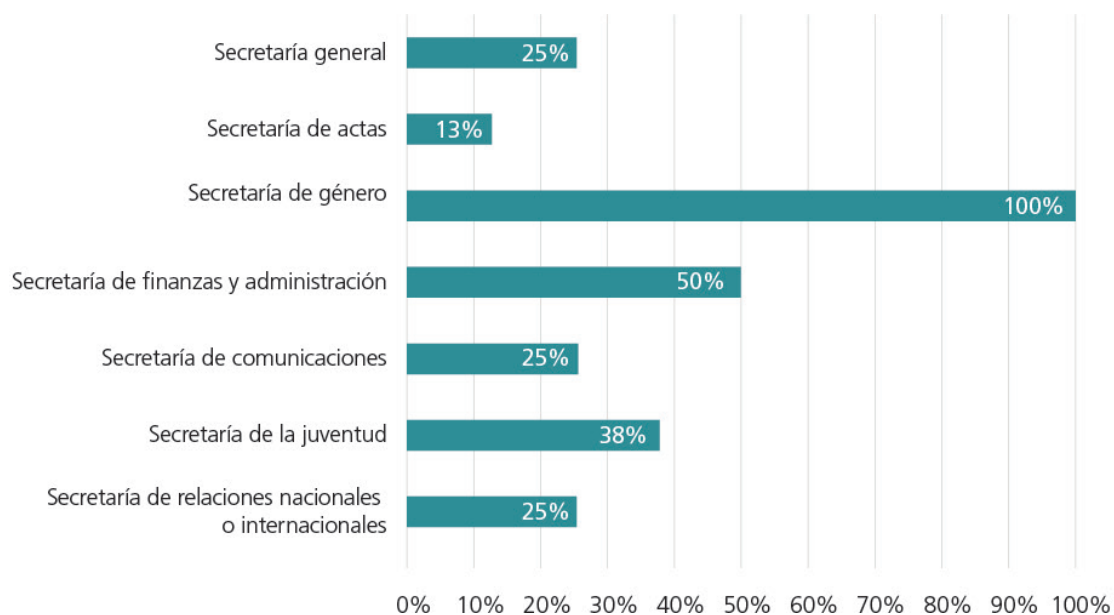
Los cargos mayormente ocupados por las mujeres son aquellos que tienen que ver con administración de recursos, trabajo con la juventud, comunicaciones, elaboración de actas y relaciones nacionales e internacionales. Los cargos que tienen más poder están ocupados mayoritariamente por hombres. Así lo concibe la dirigente hondureña: «Las mujeres no llegan a los puestos de dirección más importantes, los obstáculos enfrentados por las sindicalistas (como responsabilidades familiares) refuerzan las desigualdades de participación».

Podemos decir que las sindicalistas siguen ocupando los cargos relacionados con los roles asignados al género o los tradicionalmente vinculados con las actividades de cuidado, pero ahora de cuidado de la central sindical.

En el caso de Guatemala, un dirigente expresa que «cuando las mujeres son nombradas a las juntas directivas centrales, no aceptan, porque son cargos en los que hay que movilizarse en todo el país, eso las aleja de sus hogares y familias». Otro dirigente plantea que Guatemala, al igual que el resto de la subregión, «es machista, las mujeres trabajan, estudian y tienen las responsabilidades del hogar», y estas últimas no se comparten con su pareja.

Un hecho positivo, según los datos del formulario dirigido a las centrales sindicales y también confirmado por los y las sindicalistas en las entrevistas, es que, a pesar de las dificultades y de todo el impacto que ha tenido la pandemia, la incorporación y permanencia de las sindicalistas en este espacio de dirección ha aumentado en los últimos tres años y, en todo caso, se ha mantenido. Esto es producto, en gran medida, de las acciones de formación (diplomados, talleres y charlas), actividades como campañas y foros debates sobre los derechos de las mujeres y la discriminación de género en el trabajo, así como del rol de las mujeres en los sindicatos, que son impulsadas por todas las centrales entrevistadas.

Figura 1

**Participación de las mujeres en los ámbitos de toma de decisión**

Fuente: Elaboración propia con base en los formularios de relevamiento de las directivas.

### 2.3.2. Dinámica de funcionamiento del comité directivo

Los comités directivos o secretariados se reúnen mayoritariamente una vez al mes, en segundo lugar cada quince días. Una minoría declara reunirse una vez por semana o hasta a cada tres meses, según lo definido en el estatuto. Dichas reuniones se llevan a cabo por la mañana o por la tarde, pero generalmente en horario laboral. Esto quiere decir que las mujeres deben tener permiso sindical o licencia para participar activamente.

Según entrevistas realizadas a las sindicalistas, disponer de licencia sindical es difícil porque generalmente las centrales cuentan con algunos espacios o cupos para tener permiso, y el comité directivo, por medio de la secretaría general, debe hacer la gestión en el lugar de trabajo para obtenerla. Una sindicalista de Guatemala plantea que en su central la mayoría de las mujeres ocupan puestos laborales de menor jerarquía en relación con los dirigentes hombres, que tienen cargos de supervisión o gerencia, por lo que se les facilita la obtención de permisos. También en Guatemala muchas sindicalistas provienen del sector informal de la economía y para ellas dejar de vender implica «no comer ese día», lo cual limita la participación de las mujeres en las acciones sindicales. La misma situación podría presentarse en el resto de los países con las mujeres sindicalistas que provienen del sector informal de la economía.

Con la pandemia, la modalidad de las reuniones pasó de presencial a virtual o semipresencial: 60% de las centrales sindicales informan que realizan sus reuniones de manera presencial, mientras que el 40% las realiza de ambas formas. Según manifestaron las sindicalistas entrevistadas de El Salvador, Guatemala, Costa Rica y Panamá, muchas mujeres viven en lugares lejos, en otra ciudad, provincia o departamento y se

les hace complejo desplazarse porque lleva tiempo, dinero y contar con permiso sindical, que no siempre se les concede. Todo esto dificulta sobremanera su participación en las reuniones presenciales.

Muchas de las entrevistadas manifestaron que permanecer en los espacios de toma de decisiones requiere esfuerzo y debe demostrarse responsabilidad y capacidad. Aunque los datos de los formularios dirigidos a los comités directivos apunten que la participación en las reuniones es equilibrada, es decir, que las mujeres tienen presencia, voz y voto igual que los hombres, cobra interés el dato de que en la mayoría de las centrales quienes toman la palabra sean sobre todo los hombres.

### 2.3.3. Política de cupos/cuotas o paridad

La mayoría de las centrales sindicales de América Central no tienen establecida la regulación estatutaria de cupo o paridad de participación de las mujeres. Según el formulario a los comités directivos, 70% de las centrales no cuentan con ninguna normativa al respecto. En Costa Rica y Nicaragua la paridad es establecida por ley nacional que vale para las centrales sindicales.

### 2.3.4. Participación de las mujeres en las instancias de negociación y diálogo social

La negociación y el diálogo social son herramientas fundamentales para avanzar en las demandas laborales y una herramienta que les permite a las mujeres introducir cláusulas que atiendan y resuelvan la discriminación de género en el trabajo. Pero ¿son las mujeres parte de esta negociación? Según los datos vertidos en el formulario dirigido a los comités directivos, la mayoría de las centrales sindicales de la región no tienen una regla y depende de de qué espacio se trate para que se concrete la participación de las sindicalistas en los ámbitos

de representación, es decir, no existen mecanismos que garanticen que en estas instancias exista representación femenina. En otros casos, una central sindical tiene definida la participación paritaria, otra estableció que las representaciones tienen que tener por lo menos una mujer y una colocó que si las mujeres pudieran participar más sería mejor.

Estos espacios, que son de presencia pública con impacto a nivel nacional y de toma de decisiones, están en general controlados por hombres. La participación de las sindicalistas queda librada a la suerte de los comités directivos o de quienes decidan o consideren que el tema que se aborda «necesita» la presencia de una mujer, dejando de lado el hecho de que el involucramiento de las mujeres en el abordaje en los temas del país debería de ser una regla establecida y no una decisión al azar.

Ante la pregunta *¿Cómo se gestiona la inclusión de los temas de la agenda de igualdad de género en esas negociaciones?*, la respuesta que se repitió en la encuesta dirigida a los comités directivos fue «como es un eje transversal, en todo espacio se plantean las problemáticas y demandas que incluyan beneficios y protección de derechos de las mujeres». Sin embargo, cabe preguntar cómo se concreta la transversalidad sin la presencia efectiva y sistemática de las sindicalistas en los espacios reales de negociación.

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

La mayoría de las centrales sindicales de la región cuentan con una instancia de mujeres o de género. En 80% de las centrales la instancia es estatutaria y en 77,8% integra el comité directivo. En la mayoría de las centrales las instancias son denominadas *secretaría de la mujer o de género*.

Es de mencionar que en todos los casos es una mujer la que ocupa este cargo. Para algunos dirigentes entrevistados, «uno de los avances en la participación de las mujeres justamente es que ya cuentan con un espacio específico dentro del secretariado», y el otro paso adelante es que tiene rango normativo o estatutario.

«Estos son avances propios de la lucha de las mujeres, por estar presentes en los espacios de dirección y esto lleva a que cada uno de los sindicatos discuta la creación de estas secretarías específicas», manifestó una sindicalista panameña.

No obstante, para las sindicalistas contar con este cargo no se presenta fácil. En casi 70% de las centrales la dirigente a cargo no cuenta con licencia sindical para realizar este trabajo (figura 5). Con relación a contar con recursos, si bien es cierto que 63,6% de las instancias manifiestan tener presupuesto asignado, según las entrevistadas es insuficiente para el trabajo que se plantean hacer al frente de las secretarías de mujeres o de género. Tal como indicó una sindicalista salvadoreña: «para la organización sindical son escasos los recursos, no digamos para las mujeres».

En Guatemala, Honduras y Nicaragua, las dirigentas manifestaron que la secretaría de mujeres no cuenta con recursos, sino que debe gestionarlos mediante donaciones de instancias sindicales de solidaridad internacional. La excepción es una la secretaría de la mujer en Guatemala, que tiene su propio plan de trabajo construido con las representantes de las federaciones, el cual cuenta con recursos para su ejecución, los que las sindicalistas han logrado gestionar a través de proyectos. «Así se ha logrado empoderar mujeres sindicalistas de base y las federaciones, un gran reto sigue siendo empoderar a las mujeres en las juntas directivas centrales.»

Esto hace que el trabajo para fortalecer la participación de las mujeres sea cuesta arriba. Sin embargo, las sindicalistas entrevistadas en su mayoría expresan que aun con limitados recursos crean espacios de formación dirigidos a mujeres pero también a compañeros que les permitan ir avanzando en este tema, tal como lo mencionan: «Las oportunidades para que las mujeres sean parte de una central sindical les cuestan el doble o el triple, es tan importante el trabajo del comité de mujeres, que apoya en capacitaciones, formación y permite que los compañeros empiecen a valorar ese trabajo y que entiendan ese trabajo de equidad» (mujer sindicalista panameña).

Además de buscar incorporar sus propias demandas a la agenda sindical de la central, en muchos casos se ha logrado organizar comités de mujeres que son dirigidos por las secretarías de mujeres o de género, pero estos en la mayoría de los casos no son estatutarios. La cantidad de comités existentes en cada uno de los países es variable. En Panamá hay comités de mujeres por provincia, y tienen su presidenta, vicepresidenta y secretaria. Los comités funcionan como espacios de capacitación y siempre reciben orientación de la central. En el caso de El Salvador, hay un comité integrado por las mujeres que tienen el cargo de secretaria de género de las federaciones, quienes conforman un equipo de compañeras responsables de trabajar en el desarrollo de los temas de género en los que esté involucrada la central sindical.

Honduras cuenta con una secretaría de la mujer y con decisiones políticas emanadas de la junta directiva de impulsar la paridad en distintos espacios (aunque no tiene resolución de cuota o paridad para el comité directivo). En Guatemala, las centrales investigadas cuentan con secretarías de la mujer, y una de ellas existe desde el año 2000. En Nicaragua, todas las centrales cuentan con secretaría de la mujer, que impulsa procesos de formación, acompañamiento legal y campañas.

La tabla 4 presenta datos de los formularios dirigidos a las instancias de mujeres o de género.

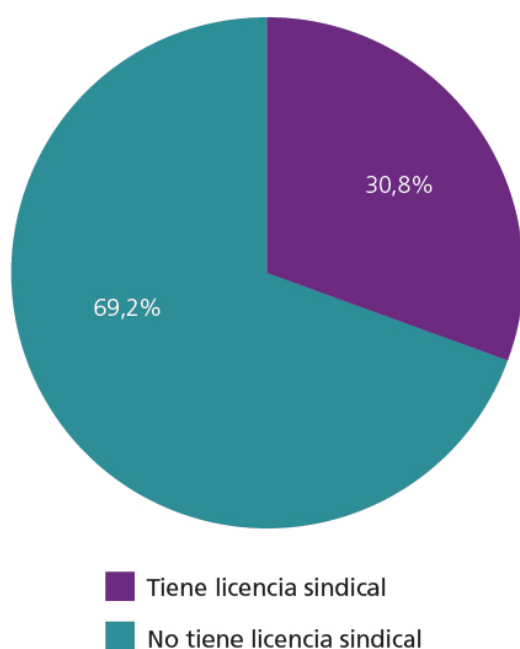
Para las mujeres sindicalistas son sumamente importantes estos espacios, porque les generan relaciones más sólidas y sororarias entre ellas, y además les permiten empoderarse y tomar fuerza para participar en los espacios de toma de decisiones. De igual forma, hay que acotar que existe un reconocimiento de las mujeres sindicalistas de que cuentan con apoyo o respaldo de algunos compañeros que consideran que la central debe tener una apuesta estratégica por la incorporación de mujeres y de jóvenes para el fortalecimiento de sus organizaciones.

Tabla 4  
**Instancias organizativas de las mujeres, por país**

País	Nombre de la instancia organizativa de las mujeres
Costa Rica	Secretaría de Género, Dirección de Género
Guatemala	Mesa de Mujeres, Comisión de la Mujer
El Salvador	Comité de Mujeres
Panamá	Comité de Mujeres, Secretaría de Género
Honduras	Secretaría de la Mujer
Nicaragua	Comité de Mujeres

Fuente: Elaboración propia con base en datos extraídos de los formularios dirigidos a las instancias de mujeres o de género.

Figura 2  
**Responsable de la instancia de género cuenta con licencia sindical**



Fuente: Elaboración propia con base en los formularios de relevamiento a las directivas.

## 2.5 OBSTÁCULOS ENFRENTADOS POR LAS MUJERES PARA SU PARTICIPACIÓN SINDICAL GENERAL Y EN LOS COMITÉS DIRECTIVOS

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

«Las mujeres no llegan a los puestos de dirección más importantes. Los obstáculos enfrentados por las sindicalistas (como responsabilidades familiares) refuerzan las desigualdades de participación. El impacto se ve reducido por la poca solidaridad entre las mujeres dirigentes.» (Mujer sindicalista hondureña)

Todas las sindicalistas entrevistadas manifestaron que el principal obstáculo para su participación es que tienen doble o triple jornada de trabajo y eso las limita para desempeñarse en los espacios sindicales de primer grado (sindicato de base), no digamos en la estructuras superiores como lo es el comité directivo/junta directiva o secretariado de la central.

«Las mujeres no tienen tiempo, y cómo lo tendrían si están llenas de tareas del cuidado de hijos e hijas o de personas enfermas y/o adultos/as mayores. La falta de tiempo debido a las responsabilidades familiares/de cuidados y falta de apoyo en la atención a esas responsabilidades/cuidados. Los hombres articulan y deciden previamente en espacios informales entre ellos, de los cuales las mujeres no participan. Es de hacer notar que, mientras las mujeres están ocupadas en las tareas producto de los roles de género y de la división sexual del trabajo, los hombres de una u otra forma se ponen de acuerdo.» (Mujer sindicalista guatemalteca)

Los hombres sindicalistas consideran que las mujeres en muchas ocasiones no quieren participar porque no tienen tiempo: «A veces, con toda sinceridad, queremos nombrar una mujer y muchas veces, las compañeras tienen que trabajar, tienen que irse para su casa para realizar las actividades de su casa» (secretario general de una central de Costa

Rica). Esta posición no es la única, un dirigente sindical de El Salvador coincidió en que «las mujeres no participan porque no quieren, los espacios ahí están, se los damos y nos los quieren».

Algunos dirigentes de Honduras y Guatemala reconocen el impacto de la cultura patriarcal y ancestral en las limitaciones de participación de las mujeres. Lamentablemente, la mayoría no identifica la organización social patriarcal de los países, su impacto en la vida de las mujeres y las limitaciones en su participación social y política. Un dirigente de Guatemala considera que hombres y mujeres están limitados por igual porque en la sociedad guatemalteca hay una fuerte responsabilidad para con la familia y la priorizan, antes que al sindicato, obviando en su análisis la asignación exclusiva de las tareas de cuidado a las mujeres y la reclusión al espacio privado.

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

«Se dificulta, poco trabajo y muchas agresiones para el ejercicio del liderazgo sindical, se obstaculiza la gestión, no puedes dedicar tu tiempo y tus energías al movimiento sindical sino a defenderte de los compañeros.» (Mujer sindicalista de Costa Rica)

Las relaciones de poder dentro del movimiento sindical son marcadas por la desigualdad y la violencia, aunque se verifiquen avances. Las sindicalistas sostienen que las estructuras sindicales son marcadas por la masculinidad y el machismo, que todo se acomoda al horario, tiempo y cotidianidad de los dirigentes hombres y no de las mujeres, y que aún persiste la resistencia de algunos hombres a destacar el liderazgo de las mujeres.

La mayoría de las entrevistadas dieron testimonios de lo difícil que ha sido incorporarse a esa dinámica sindical (horarios, tomar la palabra) que ignora la situación compleja de las mujeres: «me ha tocado hacer un gran esfuerzo para poder adaptarme, demostrar que soy capaz, porque las mujeres sí debemos demostrar que podemos para que no nos saquen» (mujer sindicalista salvadoreña).

En el caso de Honduras, la sindicalista relata: «Hay una decisión política que participación sea mitad hombres y mitad mujeres en los distintos procesos formativos y encuentros. Las organizaciones no cumplen, no está en estatutos, no está por escrito. Cada organización debe elegir a su representante para la Junta Directiva de la CUTH. Si la federación dice que manda tres hombres los manda y ya. No hay sensibilización de las federaciones».

Los países de la subregión tienen altas tasas de discriminación y violencia contra las mujeres, producto de ser una sociedad patriarcal, y el sindicalismo es un reflejo de esa cultura. La organización y las relaciones de poder en el sindicalismo son sumamente verticales.

### 2.5.3. Obstáculos específicos que enfrentan las sindicalistas que integran los comités directivos

«Hay mucha masculinidad en los sindicatos, hay demasiado sesgo, no promueven la participación de las mujeres. En el primer nivel, si las mujeres no participan mucho menos van a participar en la federación o confederación. Por la cultura machista, a los compañeros se les hace difícil promover la participación de las mujeres. Tienes que demostrar que sí tienes capacidad para ser parte de la directiva, y se suma que no tienes tiempo.» (Mujer sindicalista salvadoreña)

Las mujeres necesitan demostrar que tienen capacidad para estar y ejercer el cargo de directivas sindicales, esa es una experiencia que les ha tocado vivir a las sindicalistas entrevistadas. Estas consideran que deben hacer grandes esfuerzos para ganarse ese reconocimiento en los espacios de dirección: «te toca dejar a tus hijos e hijas, marido para poder estar en las actividades sindicales» (mujer sindicalista salvadoreña).

Un dato importante es la violencia hacia las mujeres de parte de los compañeros dirigentes. Buena parte de las entrevistadas manifestaron que en una o varias ocasiones habían recibido críticas sobre el descuido de sus «responsabilidades familiares» por ser activas en las labores sindicales y por eso se las catalogó como malas madres y esposas, lo que genera desmotivación, frustración y enojo.

Sin embargo, algunos compañeros con formación y apertura en el tema muestran una actitud más proactiva, de respeto y solidaridad hacia sus pares, las mujeres dirigentes, tal como lo detallaron algunas entrevistadas: «en general hay apertura de reconocimiento, pero aún hay hombres que se resisten y cuestionan la capacidad de la mujer» (mujer sindicalista salvadoreña).

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

En la subregión se identifican tres estrategias implementadas para superar los obstáculos en la participación de las mujeres sindicalistas, con características propias de acuerdo a la experiencia y la creatividad de las instancias de mujeres o de género, a saber:

- Formar a las mujeres en género mediante procesos de capacitación como diplomados o promotorados, talleres, charlas y foros/debates u otras acciones de sensibilización y comunicación. Los temas que destacan son: legislación nacional, defensa de casos de violación a los derechos laborales, violencia contra la mujer, empoderamiento individual (autoestima y crecimiento personal) y participación de las mujeres en el sindicalismo. Con la pandemia por covid-19 utilizaron las tecnologías de la información y comunicación, las plataformas y reuniones virtuales.

- b. Definir e impulsar mecanismos de acción positiva que garanticen la participación de las mujeres en los procesos formativos u otras actividades, como realizar la convocatoria promoviendo la paridad entre las personas participantes, habilitar salas para que las mujeres puedan dejar a sus hijos en sesiones y vigilar la aprobación de los permisos sindicales para que las mujeres puedan participar de las actividades.
- c. Garantizar la participación de las mujeres mediante la negociación en acuerdos bipartitos o tripartitos, como contratos colectivos o las mesas de diálogo social, permisos sindicales, protocolos de prevención de la violencia contra las mujeres, entre otros.

Estas acciones son propuestas por las instancias de mujeres o de género de las centrales. En algunos casos los comités directivos las incluyen en su planificación o en resoluciones de asambleas o congresos. Algunos procesos formativos son ofertas de organizaciones no gubernamentales (ONG) que promueven los derechos laborales hacia los sindicatos.

No obstante, los resultados alcanzados hasta la fecha son muy reducidos. Hay una baja participación de las mujeres en las acciones sindicales, tanto en los comités directivos como en su cargo principal. La efectividad e impacto de las estrategias se mide por el porcentaje de participación de las mujeres en las centrales sindicales descrita en la primera parte de este informe: 25% en los comités directivos y solo 19% en la conducción de las centrales. La mayoría de las centrales no cuentan con decisiones de congreso sobre cuotas o paridad o una agenda o plataforma reivindicativa de las mujeres sindicalistas.

Los retos para el sindicalismo de la subregión son de gran envergadura. La implementación de la política de género implicaría que en la planificación de las acciones se tomaran en cuenta, en primera instancia, los obstáculos que surgen de la división sexual del trabajo, analizando qué implican para sus afiliadas la carga de los cuidados y de la doble o triple jornada para las sindicalistas, la violencia de género contra las mujeres, las relaciones de poder entre los géneros. En segunda instancia, a partir de las necesidades particulares de cada central, cabría definir, entre otros, mecanismos de acción positiva: horarios de las acciones que prevengan la doble jornada laboral de las mujeres, cláusulas en los contratos colectivos que reduzcan la carga de los cuidados a las personas trabajadoras con responsabilidades familiares, campañas de sensibilización sobre la discriminación de género en el trabajo y sus consecuencias en la vida de las mujeres; formación en liderazgo de las mujeres con un currículo que aborde todos los obstáculos y estrategias para elevar la participación efectiva de las sindicalistas en los puestos de dirección y sus cuotas de poder. Su implementación permitiría elevar los bajos porcentajes de participación que se presentan en la subregión.

Los discursos que han prevalecido para justificar la baja participación de las mujeres carecen de análisis de género y responsabilizan a las mujeres de falta de voluntad política.

A continuación, se desarrolla un detalle de las iniciativas que realiza cada una de las centrales para superar los obstáculos de participación de las mujeres en los sindicatos y algunos de los resultados e impactos que son valorados por las instancias entrevistadas.

### Costa Rica

En el caso de las centrales o confederaciones sindicales de Costa Rica, las representantes de las secretarías de género señalaron que apuestan a la formación sindical en género para motivar el empoderamiento de las mujeres y que, producto de la pandemia por covid-19, han utilizado las herramientas digitales para facilitar la participación y retomar el trabajo de educación sindical. Es de mencionar que una de las tres centrales considera que no cuenta con acciones concretas para intentar superar estos obstáculos y que, además, la crisis sanitaria provocó una mayor desatención a la problemática.

Según las secretarías de mujeres o de género entrevistadas, su apuesta por reducir la brecha de desigualdad en la participación de las mujeres en los sindicatos es la capacitación y la formación de círculos de estudio en temas de violencia de género. Esta acción propuesta por ellas contó con un mínimo apoyo de los dirigentes, más bien se han apoyado en otras sindicalistas mediante la creación de comités de apoyo. En la mayoría de los casos, han contado con apoyo de instituciones nacionales o internacionales, como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y otras. En la mayoría de las centrales estas acciones han sido implementadas aun con dificultad o niveles de resistencia de hombres sindicalistas, y en un caso han quedado a nivel de intención o meros discursos.

Las dirigentas apuntan que los principales resultados de estos procesos de formación han sido el incremento del número de mujeres en los sindicatos y en puestos de dirección, y su nivel de participación activa en la estructura sindical, fortaleciendo la confederación. Otros logros son que, poco a poco, se fueron sumando más mujeres a procesos de formación, se hicieron asambleas de mujeres, que sacaron resoluciones importantes, como que la secretaria de género participara en la Asamblea General de la OIT (con apoyo de la Confederación Sindical de las Américas [CSA]), se creó la Mesa Sindical de Mujeres con representación de todas las centrales.

Ellas consideran que se ha hecho lo que se puede en la medida en que no cuentan con recursos para estas actividades. En algunos casos, las instancias han podido funcionar porque quienes están a cargo son mujeres ya jubiladas o pensionadas y han sido empleadas públicas, lo que les ha permitido dedicarse más tiempo a las actividades sindicales e impulsar estas acciones, amén de contar con otras herramientas que no tienen las mujeres en sectores laborales más explotados, quienes no cuentan con permiso sindical y están en la actividad laboral.

Es de acotar que, en opinión de los hombres sindicalistas costarricenses entrevistados, estas actividades son sumamente importantes para el fortalecimiento de la central, pero a veces pueden generar división en la central y eso debe saberse controlar.

## El Salvador

En El Salvador, las centrales investigadas coinciden en que para superar los obstáculos para la participación es indispensable la formación en género. Las secretarías de la mujer o género conforman un comité de apoyo para impulsar las actividades de formación. También realizan actividades como foros en fechas específicas relativas a demandas de derechos humanos de las mujeres.

Estas actividades de formación han contado con apoyo de organizaciones nacionales e internacionales, lo que posibilitó implementarlas. Resalta que para las dirigentas es importante el compromiso con organizaciones externas.

Para evitar la inasistencia de las mujeres a las actividades de formación, la CATS manifestó que creó una sala cuna o un espacio físico específico para atender a los hijos e hijas de las participantes, como también estableció horarios accesibles para estas jornadas. En el caso de la CSTS, se hacen llamados amplios y contundentes a sus organizaciones afiliadas a promover la participación de las mujeres en los procesos de formación generados por la secretaría de mujeres con apoyo de la secretaría general de la confederación.

Sin embargo, ambas organizaciones acotan que con la pandemia disminuyó la planificación de estas actividades, que deben retomar.

Las sindicalistas evalúan que los impactos de estas acciones han sido contar con la única mujer secretaria general de una confederación en El Salvador (CSTS), más mujeres secretarías generales en los sindicatos afiliados, mayor afiliación de mujeres en algunos sectores y en el caso de la CATS, impulso de reformas de estatutos de los sindicatos afiliados para incorporar el cargo de secretaria de género o de la mujer al comité directivo.

Las representantes de la secretaría de mujeres o de género entrevistadas consideran que ha existido un buen trabajo, en el sentido de que sienten facilidad para participar en la confederación, aunque todavía hay mucho que hacer para empoderar a las mujeres. Se ha avanzado en puestos directivos, pero para las mujeres siempre es un camino difícil imponerse y mantenerse en la función.

## Panamá

Tanto para la Confederación de Trabajadores de la República de Panamá (CTRP) como para Convergencia Sindical la acción principal para avanzar en la participación de las mujeres en los sindicatos es realizar procesos de formación permanente. La educación sindical es una de las apuestas de las confederaciones, considerada desde los inicios de la vida sindical de cualquier persona que se decide a ser parte de uno de los sindicatos de base.

Sin embargo, en el proceso de llevar a cabo la formación, las dirigentas manifestaron que todo pasa por el comité directivo y solo es posible con la directriz de este.

La secretaria de género de la CTRP enfatizó que continuaron con las jornadas de formación de manera virtual por la pan-

demia, y que esta modalidad permitió hacer más actividades y lograr cambios, como, por ejemplo, que el comité de delegados aprobara la propuesta de crear un protocolo de prevención y atención de violencia en el espacio de trabajo y en los espacios de formación dentro de la confederación. Esa propuesta fue impulsada en una jornada de las mujeres sindicalistas de la CTRP a nivel nacional.

En la Confederación de Trabajadores/as Convergencia Sindical, es el comité de mujeres quien impulsa el desarrollo de las mujeres en las distintas instancias. Para apoyar las acciones de formación, cuentan con un acuerdo del consejo directivo que establece una cuota de participación de las mujeres en las jornadas o actividades sindicales.

Las representantes de la secretaría de género consideran que estas acciones han tenido resultados positivos, que se reflejan en el notorio empoderamiento de las mujeres, capacitadas y con capacidad de hacer propuestas en espacios tripartitos y de negociación. De igual forma, observan que más mujeres han logrado incursionar en los sindicatos de sectores laborales exclusivamente masculinos, aun siendo minoría. Otro impacto ha sido el mejoramiento de las relaciones entre las mujeres. Para las sindicalistas entrevistadas ha sido clave el respaldo de sus pares para poder llegar a los espacios de poder de los sindicatos.

En general, las sindicalistas evalúan estas actividades con algún nivel de satisfacción. Consideran que, aun sin contar con recursos suficientes, ha sido importante el respaldo político de la confederación y la colaboración de los dirigentes para lograr algunas facilidades materiales como oficinas de las secretarías de género y equipo que les han permitido planificar sus acciones.

Sin embargo, manifiestan que todo depende del nivel de empoderamiento y de defensa de los espacios conquistados, pues es fácil retroceder en los derechos sindicales de las mujeres. Expresaron que falta mucho por hacer y consideran que la formación no es suficiente, que se necesita un abordaje más integral de las problemáticas laborales, sociales y económicas que limitan la participación de las mujeres.

Cabe aclarar que no tuvimos acceso a realizar entrevistas a dirigentes sindicales de la Confederación Nacional de Unidad Sindical (CONUSI) para conocer las acciones realizadas con el propósito de promover la participación sindical de las mujeres.

## Honduras

En Honduras tanto el secretario general como la dirigente de la secretaría de la mujer de la CUTH relatan que el trabajo es incipiente. Manifestaron que hay voluntad política del comité ejecutivo de que se impulse un trabajo colegiado con perspectiva de género.

El trabajo con las mujeres en la central se ha desarrollado más bien desde las organizaciones afiliadas que tienen trabajo con y desde las mujeres. Por ejemplo, la Coordinadora de Mujeres Campesinas (CODIMCA), que ha venido trabajando en la economía del cuidado, producción y cuidados, violencia contra la mujer y empoderamiento, y cuya presidenta es la



actual dirigente de la secretaría de la mujer de la central. Sobresale el trabajo desarrollado desde la perspectiva de género en la Federación de Sindicatos de Trabajadores Agrícolas de Honduras (FESTAGROH), cuya responsable, Iris Munguía, se destaca en el apartado de pioneras de este estudio.

Como central, la CUTH ha desarrollado o participado en procesos de formación, sin embargo, no ha habido un seguimiento, el trabajo se estancó durante la pandemia. El dirigente y la dirigente entrevistados reconocen con transparencia que actualmente no hay políticas, no hay presupuesto ni planes de trabajo y es necesario retomar el trabajo desde la central. La actual titular manifestó que «hay que comenzar de nuevo desde cero. Es necesario definir una agenda política y un plan estratégico y una política de género. Definiciones que tomen en cuenta la interseccionalidad, desde las campesinas, urbanas, pescadoras, garífunas y las jóvenes».

### Guatemala

El trabajo varía según la central, hay una con trabajo incipiente y otra con secretaría de las mujeres desde hace ya varios años, sin embargo no cuentan con recursos para impulsar programas.

Ambas centrales han participado en procesos de formación para empoderamiento por invitación de otras organizaciones, y explican que esta participación ayudará a mejorar sus condiciones de actuación.

### Nicaragua

En Nicaragua las tres centrales cuentan con planes y estrategias implementados hace un largo tiempo. Una dirigente plantea que la estrategia más efectiva para garantizar la participación de las mujeres es «exigir el cumplimiento de la Ley», refiriéndose a la Ley Nacional de Paridad.

Las centrales que participaron en el estudio han implementado como estrategia desde hace un par de décadas procesos de formación, impulsando diplomados en formación legal mediante jornadas intensivas de análisis con los sindicatos. En algunos casos, impulsan debates entre hombres y mujeres sobre la participación de las mujeres, que contribuyen a la sensibilización de los hombres. También promueven la formación de las mujeres en temas económicos y debates tripartitos o sobre salud.

Otra estrategia es la unidad, lo que ha ido permitiendo eliminar barreras entre las centrales para hacer frente a la pandemia y luchar por el respeto del derecho a la salud de las personas trabajadoras.

## 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

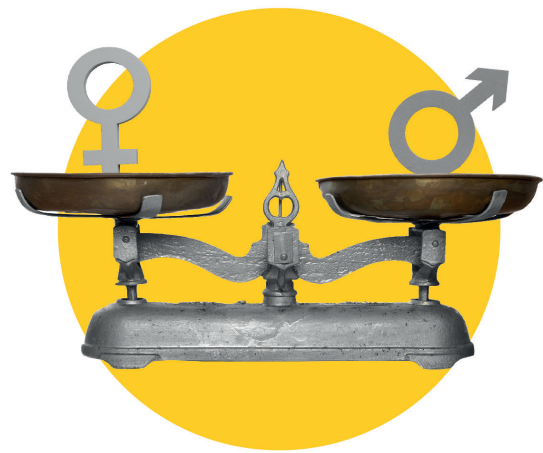
Según los datos de los formularios dirigidos a los comités directivos, las centrales sindicales cuentan con resoluciones respecto a salario igual para trabajo de igual valor, violencia contra las mujeres (acoso en el trabajo y en el sindicato, violencia doméstica, etc.), protección a la maternidad y medidas contra las discriminaciones a las mujeres por razón de maternidad, defensa de las políticas públicas volcadas a la igualdad de género en la sociedad, acceso de las trabajadoras a formación profesional, combate al racismo y a las discriminaciones étnicas y raciales.

Sin embargo, contrastado con las diversas entrevistas realizadas, se puede concluir que, a pesar de contar con diversas resoluciones o narrativas al respecto, las centrales carecen de estrategias, agendas o planes para impulsar la equidad de género. Las acciones que desarrollan se concentran en evitar la violencia y el acoso sexual en el trabajo, elevar la participación de las mujeres en instancias de menor rango y desarrollar procesos formativos, pero en general son acciones más bien espontáneas y no procesos permanentes.

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

Ante la pregunta *¿La central participa de acciones conjuntas con los movimientos de mujeres y feminista?*, 46% de las instancias de mujeres o de género que contestaron el formulario respondieron que sí. A la vez, la mayoría de las instancias informaron que el feminismo es aceptado por las centrales, en el sentido de que respetan su posición, aunque esto no precisamente signifique que la comparten. En casi todos los países, las centrales sindicales en algún momento han coincidido en actividades puntuales con las organizaciones feministas.

Estas actividades son encuentros de mujeres sindicalistas, reuniones, foros, escuelas de economía feminista, mesas sindicales de mujeres y manifestaciones conmemorativas como el 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer. Los temas en los que han coincidido son feminismo, violencia hacia las mujeres, acoso laboral y economía feminista.



Pese a lo anterior, a partir de las entrevistas, se puede concluir que esta relación no se da de manera articulada y la sostienen las secretarías de género o de la mujer de las centrales, de manera individual, no como una decisión política de las centrales. Fue posible observar que no existen alianzas políticas y estratégicas entre las centrales sindicales investigadas y el movimiento de mujeres y feminista. Es decir, no se registra en la región ninguna confederación que tenga de manera sistemática un convenio o entendimiento político para impulsar el fortalecimiento del movimiento sindical a partir de una agenda de género feminista. En algunos países, como Nicaragua, la relación es muy polarizada. Algunos dirigentes de Guatemala abiertamente han expresado tener una línea cristiana que los distancia del planteamiento feminista. En Costa Rica, el dirigente de una confederación expresó en entrevista que no comparte las formas de lucha del movimiento feminista en el país porque atacan sus creencias religiosas y las de la confederación a la que pertenece.

Las razones por las que no existe tal relación o alianza política son variadas. Se mencionaron la falta de tiempo y de interés debido al exceso de trabajo en lo interno de la central, una confederación considera que a estos grupos no les gusta trabajar con sindicatos, otra cree que no se ha realizado trabajo organizativo con las mujeres en la confederación, o que existe demasiada dispersión en el movimiento feminista, o no se comparten algunas posiciones respecto a algunos temas como el aborto.

Los movimientos feministas demandan en sus manifestaciones la autonomía de las mujeres sobre sus cuerpos, el derecho a decidir, demanda que no es respaldada públicamente, salvo casos excepcionales, por el sindicalismo en la región.

En algunas entrevistas, los dirigentes plantean que respetan las posiciones de las organizaciones feministas, pero dicen no estar de acuerdo con acciones como manchar paredes en las manifestaciones de protesta o con algunas consignas usando símbolos religiosos relacionados con el cuerpo de las mujeres, lo que consideran una falta de respeto.

En definitiva, a partir de las entrevistas se puede decir que hay una distancia entre el movimiento sindical y el movimiento feminista. El primero considera que las feministas son radicales y sus demandas dividen a la humanidad y el segundo analiza que el sindicalismo es altamente patriarcal en sus estructuras y principios y si no hay un cambio en esto, para las mujeres será siempre difícil formar parte de organizaciones laborales que no son capaces de tener una propuesta para solventar sus problemáticas.

### 3.3 INFLUENCIAS DE GRUPOS Y ORGANIZACIONES ANTIDERECHOS EN EL SINDICALISMO

En América Central, el sindicalismo es reflejo de una sociedad patriarcal, con algunas rupturas en esa cultura generalizada. Las mujeres en la región enfrentan muchos riesgos para su vida y seguridad personal. En reciente estudio, Naciones Unidas informó<sup>2</sup> que en el 2019 esta región llegaba a una tasa de muertes violentas de mujeres de 5,8 por cada 100.000 habitantes, la más alta registrada a nivel mundial, dado que en la subregión los países del Triángulo Norte tienen las tasas más altas de muertes violentas: Guatemala y El Salvador 6,5 por cada 100.000 habitantes, y Honduras 8,2 por cada 100.000 habitantes. Sigue el informe planteando que «[e]l contexto de violencia que experimenta la subregión es también producto de factores estructurales de género que han fundamentado relaciones desiguales de poder entre los sexos y han preservado la hegemonía de masculinidades violentas y la prevalencia de estereotipos que justifican y fomentan la violencia de todo tipo, en particular aquella contra las mujeres. La realidad y la violencia que ellas enfrentan están inmersas en el contexto de alta violencia y delincuencia que se vive en la región, perpetuándose en un escenario de gran desigualdad donde prevalece una gran impunidad social e institucional respecto a la violencia contra las mujeres y las niñas».<sup>3</sup>

Estos factores estructurales permiten que los grupos antiderechos incidan en las instituciones del Estado, políticas, sociales o gremiales como el sindicalismo. Los gobiernos han implementado políticas antiderechos contra las mujeres, como la prohibición de la píldora del día después y la prohibición del aborto terapéutico en Honduras y su blindaje constitucional, recientemente, al reformarse la Constitución y plantear que se protegerá la vida del que está por nacer, la criminalización del aborto espontáneo o de los partos no viables en El Salvador o la prohibición legal del aborto en Nicaragua.

Existe un debate muy fuerte sobre la laicidad de los gobiernos y una demanda de los movimientos feministas, al menos en Honduras, El Salvador, Guatemala y Nicaragua. Escuchamos con preocupación a un presidente como el de El Salvador con discurso mesiánico, que comienza algunas de sus intervenciones con la frase «Dios me dijo...» o «con la fe puesta en Dios».

No obstante lo anterior, a la pregunta *¿Hay en la central o en sus sindicatos manifestaciones de pensamientos y prácticas antiderechos de las mujeres e igualdad de género, antiderechos para la población LGBTIQ+, de discriminación a las poblaciones afrodescendientes e indígenas?*, la mayoría de las centrales contestó que no.

De igual manera, en las entrevistas realizadas, ante la misma pregunta la respuesta es que no existen prácticas antiderechos. Sin embargo, al seguir profundizando detectamos que las centrales mantienen un discurso de no discriminación, pero al abordar temas como los derechos de la población LGBTIQ+ fueron explícitos, sobre todo los dirigentes, al decir que justamente ese es de los temas que los sindicatos deben analizar mejor y que no todos sus miembros lo ven con «buenos ojos».

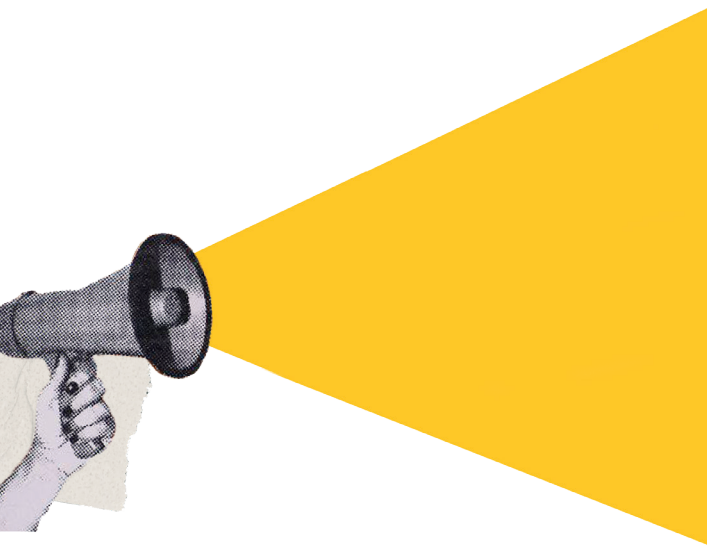
En la subregión, con distintos niveles, prevalece la imagen tradicional de que el rol de las mujeres es estar en casa, la cabeza del hogar es el hombre, las mujeres deben cuidar a sus hijos y son el pilar de la familia, y lastimosamente, los sindicatos no son la excepción. A la larga, las dificultades de participación de las mujeres, jóvenes y población LGBTIQ+ en las centrales sindicales se deben en gran medida a estas prácticas o pensamientos antiderechos que reproducen los grupos organizados en la región como, por ejemplo, los provida, quienes son una expresión de la Iglesia católica o de las distintas vertientes de cultos o sectas evangélicas. Estos mensajes y prácticas no tienen controles de ningún tipo, ya que son los mismos Estados y gobernantes de la región que los asumen como parte de su discurso y formas de gobierno.

<sup>2</sup> Infosegura, PNUD/RBLAC 2020. *La cara escondida de la inseguridad: Violencia contra las mujeres en Centroamérica y República Dominicana*. p. 21 <https://infosegura.org/la-cara-escondida/assets/VCM.pdf>

<sup>3</sup> Ídem, p. 22.

## 4

## CONSIDERACIONES FINALES



1. En la subregión, los porcentajes de sindicalización de la población económicamente activa (PEA) son bajos, producto de la implementación de políticas económicas de apertura comercial, las que conllevaron tercerización, empleo temporal y demás contrataciones atípicas. Además de la implementación de políticas antisindicales de distintos niveles según el país, que implicaron persecución, despidos masivos, estigmatización y en algunos casos asesinatos, así como generación de empleo en condiciones precarias sin o con poca vigilancia estatal como las maquilas del textil, flores, tabaco, electrónicas, comidas rápidas, entre otros clústeres. La tasa de participación de las mujeres que integran los sindicatos es baja también, pese a que hay sectores donde prevalece la mano de obra femenina producto de la división sexual del trabajo, como salud, magisterio, trabajo en el hogar, maquilas del textil, de flores y de tabaco.

Sería importante que las centrales sindicales tuvieran una mirada para los sectores donde mayoritariamente están las mujeres, documentaran su realidad desde la perspectiva de género y a partir de esto crearan una agenda estratégica de las demandas que se deben solventar para facilitar la integración de las mujeres en los sindicatos e impulsar una agenda de justicia de género en el trabajo. Esto representa un reto para el sindicalis-

mo, que es el de reinventarse y reconstruirse si no quiere verse destinado a mantenerse en la mínima expresión en su representatividad.

2. La participación de las mujeres en los espacios de toma de decisiones es baja y estas asumen los cargos de menor peso político. De todas las centrales investigadas solo tres tienen secretaria general o presidenta. Algunas mujeres llegan a tener el cargo de secretaria adjunta. En aquellas centrales donde no se cuenta con un porcentaje mínimo de participación de las mujeres o paridad, se debería promover su regulación estatutaria y en sucesiva, en sus federaciones o sindicatos de base.
3. La violencia dentro de las centrales sindicales persiste, y más cuando hay liderazgos de mujeres que pueden representar una amenaza para el resto de los directivos sindicales. Consideramos que podría haber convenios o acuerdos de entendimiento con la CSA en los que exista un compromiso de apoyo y respeto al ejercicio y promoción de la labor sindical de las mujeres sindicalistas.
4. Las secretarías de mujeres o de género son sumamente significativas para el empoderamiento de las mujeres. Es importante que la sindicalista encargada pueda contar de manera permanente con licencia sindical y se pueda dotar a la instancia de un presupuesto específico en la medida de las posibilidades de la central. Además, su funcionamiento depende en gran medida de si cuentan con apoyo de los demás integrantes del comité directivo o secretariado.
5. Para avanzar en la transversalización de la perspectiva de género y la agenda de justicia de género, es importante que el comité directivo o secretariado de cada central participe en procesos de sensibilización y formación en género que le permitan contar con herramientas teóricas para fortalecer de manera cualitativa y cuantitativa a las centrales sindicales. Existe un desconocimiento bastante generalizado de qué es el sistema patriarcal, sus efectos en la vida de las mujeres, cómo se manifiestan la discriminación laboral y la violencia contra las mujeres, su impacto negativo en la participación de estas y el ejercicio de su liderazgo. En algunos casos, la respuesta ante la baja participación de las mujeres es «las mujeres no quieren». Se trata de una situación que necesita ser superada.

## 5

## APARTADO ESPECIAL

### 5.1 EXPERIENCIAS DE SINDICATOS, FEDERACIONES Y REDES DE MUJERES SINDICALISTAS

#### 5.1.1 Sindicatos y federaciones

En Honduras sobresalen dos experiencias. La primera, la Federación de Sindicatos de Trabajadores Agrícolas de Honduras (FESTAGROH), integrada por seis sindicatos y afiliada a la CUTH. La segunda, la Red de Sindicatos de la Maquila en Honduras (RSMH), integrada por sindicatos pertenecientes a la CUTH y a la CGT. FESTAGROH está integrada por seis sindicatos de los sectores de producción agrícola, como banano, palma africana y melón, todos para la exportación. La RSMH está integrada por 39 sindicatos, con 33.000 afiliados/as y beneficia a cerca de 50.000 personas mediante la contratación colectiva.

Ambas instancias han impulsado dos procesos, la definición de cláusulas modelo desde la perspectiva de género y de normativa estatutaria modelo para garantizar la participación de las mujeres en los sindicatos. En cuanto a la contratación colectiva, proponen mecanismos de denuncia y sanción del acoso sexual contra las mujeres, exámenes ginecológicos y cáncer de mama, aumento de tiempo de licencia por maternidad, lactancia, creación de subcomisiones sobre salud sexual y reproductiva, mecanismos para impulsar el cuidado de las hijas e hijos, medidas que prevén la corresponsabilidad en los cuidados de niñas/niños y adultos/as mayores o personas afectadas en su salud, mecanismos para evitar la discriminación al momento de la contratación. En cuanto a los estatutos, proponen la creación de la secretaría de la mujer y justicia de género, asignación de recursos y mecanismos para evitar la violencia y el acoso dentro del sindicato.

#### 5.1.2 Redes de mujeres sindicalistas

Las mujeres buscan la forma de luchar por la igualdad y mejores condiciones de vida. A manera de ejemplo, abordaremos brevemente una experiencia en El Salvador sobre espacios de representación de mujeres sindicalistas autónomas, que no son parte de ninguna confederación o central sindical investigada en el presente documento.

En El Salvador han existido dos esfuerzos organizativos con el objeto de promover el empoderamiento de las mujeres en los sindicatos. Estos han sido la Coordinadora Sindical de Mujeres Sindicalistas, creada aproximadamente en el año 2009, y

la Asociación de Mujeres Sindicalistas Febe Elizabeth Velásquez, «Las Febes», fundada en el año 2015. Las principales apuestas de ambas organizaciones, cada una según su contexto, carácter y estilo, han sido promover la organización de las mujeres en los sindicatos, principalmente en aquellos sectores mayoritariamente de mujeres (sector informal, trabajadoras domésticas, trabajadoras sexuales y sector público), dotar a las sindicalistas de herramientas que les permitan acceder a espacios de dirección y generar alianzas entre mujeres sindicalistas y el movimiento feminista.

Si bien es cierto que estas iniciativas no son parte de las centrales sindicales investigadas, el objeto de colocarlas es subrayar que las mujeres sindicalistas buscan espacios que les permitan encontrar en los sindicatos su instrumento para luchar por las reivindicaciones propias y las de toda la clase trabajadora.



**María del Carmen Molina**



**Iris Yolanda Munguía Figueroa**



**Evangelina Argueta**

## 5.2 PERFIL DE MUJERES SINDICALISTAS DE AMÉRICA CENTRAL

«Para las mujeres es extremadamente difícil mantenerse en la dirección de los sindicatos, lo logramos, pero asumimos costos familiares y personales.»

**María del Carmen Molina**, conocida como Maricarmen Molina, es una mujer salvadoreña con trayectoria sindical y reconocimiento a nivel nacional e internacional. Inicia su trayectoria sindical en el año 2000, cuando se integra por primera vez al comité directivo de su sindicato de base, el Sindicato de Trabajadores de la Lotería Nacional de Beneficencia (SITRALONB), ocupando el cargo de secretaria primera de conflictos. Del 2003 al 2006 integró la Coordinadora de Mujeres Sindicalistas de El Salvador, espacio que le dio la oportunidad de participar en diferentes procesos de educación y formación sindical. En el 2005, asume otro reto en el movimiento sindical, al formar parte del comité directivo de la Federación Sindical de Trabajadores de los Servicios Públicos de El Salvador (FESTRASPEs), ocupando la Secretaría de la Mujer. En el 2008 se integra al comité directivo de la Confederación Sindical de Trabajadoras y Trabajadores de El Salvador (CSTS).

Desde el 2008 a la fecha María del Carmen ha venido trabajando en diferentes secretarías como Secretaria de la Mujer, de Organización y de Finanzas. En el 2012 es elegida secretaria general de su sindicato de base, SITRALONB; fue la primera mujer en asumir dicho cargo en este sindicato con 42 años de existencia. Ocupa de nuevo el cargo desde el 2016 a la fecha. En el 2015 es propuesta y respaldada para asumir la secretaria general de la CSTS, y se torna la primera mujer a nivel nacional y regional en dirigir una confederación, lo que sentó un precedente para que otras mujeres asuman puestos en las estructuras de tercer nivel donde se discuten temas de país y donde ellas tienen la oportunidad de demostrar sus conocimientos e incidencia política.

Su experiencia le ha permitido formar parte de diferentes espacios tripartitos: Consejo Superior del Trabajo (2010-2012), Consejo Directivo del Seguro Social (2016-2019), Consejo Directivo del Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORP) (junio de 2021 a la fecha). A nivel internacional forma parte del Consejo Ejecutivo de la Confederación Sindical de las Américas (CSA) como miembro propietario (titular) y representa a su sindicato de base en el Comité Regional UNI Américas Mujeres, también como miembro propietario (titular).

El aporte de María del Carmen Molina a la lucha del movimiento sindical es reconocido y valorado, y abre espacio para que otras mujeres participen y asuman cargos de vital importancia en el sindicalismo.

Fuente: Reseña proporcionada por María del Carmen Molina, editada por Liduvina Escobar.

**Iris Yolanda Munguía Figueroa** (1957), de Honduras, es obrera desde los 14 años, es dirigente y lideresa del sector bananero en Honduras y América Latina con más de 40 años de experiencia. Es pionera del trabajo con perspectiva de género en el sindicalismo hondureño, el cual integra desde 1978. Es exdirectora ejecutiva del Sindicato de Trabajadores de la Tela Raid Company (SITRATERCO) y actualmente es secretaria de la Mujer de la Federación de Sindicatos de Trabajadores de la Agroindustria (FESTAGRO). En 1995 asumió la coordinación del trabajo con las mujeres en la Coordinadora Latinoamericana de Sindicatos Bananeros y Agroindustriales (COLSIBA), integrada por sindicatos del sector bananero de América Central, Colombia, Ecuador y Perú. Fue por 12 años coordinadora de la Secretaría de la Mujer y luego subcoordinadora hasta el año 2021.

Impulsó la creación de instancias de mujeres, la capacitación y el liderazgo de las mujeres en Honduras y los sindicatos del sector bananero en América Latina. En 1990 logró conformar el primer comité de mujeres e impulsó la presencia de mujeres en el comité ejecutivo de SITRATERCO. En la COLSIBA las mujeres lograron definir la «Plataforma reivindicativa de las mujeres bananeras», con 23 cláusulas con contenido de género, que ahora son cláusulas negociadas en los contratos colectivos así: cinco cláusulas en Honduras, tres en Colombia, dos en Panamá y 11 en Guatemala.

Como lideresa se ha incorporado a las luchas sociales. Ha corrido muchos riesgos y fue detenida en el golpe de Estado del 2009 en Honduras: «Me llevaron a unas bartolinas por Chamelecón, por caminos que yo no conocía de tierra, no por la pavimentada». Ha denunciado la corrupción y los abusos de la dictadura del 2009 al 2021. Como mujer, y desde el movimiento sindical, promueve e impulsa procesos con las mujeres para fomentar sus liderazgos y que puedan acceder a puestos en los comités directivos, así como para impulsar cláusulas de género en los contratos colectivos. Fue galardonada con el Premio Rosa de Plata 2012 otorgado por SOLIDAR Silver Rose Awards en reconocimiento a su trabajo sindical.

Fuente: Entrevista con Yadira Minero, 25 de marzo de 2022, editada por Yadira Minero.

**Evangelina Argueta** (1962) es una lideresa sindical de Honduras cuyo trabajo incide en el sector maquila tanto en Honduras como en la región centroamericana. Fue obrera de la maquila desde los 15 años de edad. Después de nueve años de trabajo en el sector, la empresa en la que se desempeñaba cerró y ella pasó a ser miembro permanente del equipo de organización de la Central General de Trabajadores (CGT) de Honduras. Es reconocida por sus luchas y reivindicaciones para las personas trabajadoras de la maquila a nivel mundial.

Desde 1993, coordina el Programa Maquila de CGT, que promueve la creación de sindicatos y la defensa de los derechos de las personas trabajadoras en la maquila hondureña, en la zona Noroccidental. Ha participado en los departamentos de formación de CGT y coordinado varios programas educativos.

Actualmente es coordinadora de la Comisión Bipartita de la Maquila, formada por las centrales obreras y la Asociación Hondureña de Maquiladores (AHM), donde promueve la cultura del diálogo. Es coordinadora política de la Red de Sindicatos de la Maquila Hondureña (RSMH) desde 2010, la cual es un proyecto unitario apoyado por las tres centrales obreras hondureñas, que actualmente cuenta con 32.000 personas afiliadas, de las cuales el 52 % son mujeres. Paralelamente, es coordinadora de la Coordinadora Regional de Sindicatos de la Maquila Textil Centroamericana (CRSMT), que cuenta con la participación de Honduras, Nicaragua, El Salvador y Guatemala.

En el proceso organizativo, ha participado en muchas campañas nacionales e internacionales para que los derechos de las y los trabajadores de la maquila sean respetados, ha incidido frente a las marcas de ropa, para que respeten el derecho de libertad sindical y negociación colectiva. Participó activamente en las diferentes instancias de diálogo entre empresarios y gobierno, donde la maquila o zona franca es tema de la agenda del país y en esa medida debe incluir empleo digno, salud laboral y libertad sindical. Ha sido promotora de los tres últimos acuerdos de salario mínimo en el sector textil maquilador. Ha impulsado la formación de las trabajadoras de las maquilas con perspectiva de género desde su central y en alianza con organizaciones feministas. También ha impulsado la definición de cláusulas con perspectiva de género en los contratos colectivos, reformas de los estatutos sindicales para elevar la participación de las mujeres, la realización de encuentros masivos de mujeres para discutir su problemática específica como obreras de las maquilas, así como la promoción de políticas públicas para el sector con la creación de los centros de cuidado infantil y el abordaje de la violencia contra la mujer.

Fue nombrada embajadora en la campaña Contra la Violencia Hacia las Mujeres y Niñas de Naciones Unidas (2021) y promotora en la OIT del Convenio 190 sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo (2019).

Fuente: Entrevista con Yadira Minero, 10 de marzo de 2022, editada por Yadira Minero.

## Bibliografía

**Comisión Económica para América Latina y el Caribe.**

(2021). *Estudio económico de América Latina y el Caribe, 2021* (LC/PUB.2021/10-P/Rev.1). Santiago.

**Comité de Expertas del Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará, Comisión Interamericana de Mujeres, Organización de Estados Americanos.**

(2020). *La participación de las mujeres en el ámbito sindical desde un enfoque de derechos humanos y con perspectiva de género*. OEA/Ser.L/II.6.28), 2020.

**Instituto Centroamericano de Administración de Empresas, Centro Latinoamericano de Competitividad y Desarrollo Sostenible.**

(2020). *Centroamérica: Retos y oportunidades en el mundo post-COVID*. Recuperado de [INCAE-CLACDS-Centroamérica-Retos-y-Oportunidades-para-el-Desarrollo-en-el-Mundo-Post-COVID.pdf](#)

**Vega-Ruiz, M. L.** (2004). *Libertad de asociación, libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva en América Latina*, 2004. OIT. Recuperado de [http://oit.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---declaration/documents/publication/wcms\\_decl\\_wp\\_22\\_sp.pdf](http://oit.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_wp_22_sp.pdf)



## ACERCA DE LAS AUTORAS

**Liduvina Escobar.** Defensora de derechos humanos. Con trayectoria en el movimiento sindical y estudiantil salvadoreño. Feminista. Con formación en derecho laboral, transparencia y acceso a información pública. Maestra en comunicación estratégica.

**Yadira Minero Rodas.** Feminista, activista por los derechos humanos de las mujeres, especialmente los derechos laborales por más de 30 años en Honduras. Promueve los derechos laborales de las mujeres en Honduras y América Central. Abogada laboralista con especialidad en género.

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

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

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

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

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

Plaza Cagancha 1145 Piso 8 • Montevideo • Uruguay

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

Coordinación de publicaciones:  
Jandira Dávila y Susana Baison

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

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

Contacto:  
[sindical@fesur.org.uy](mailto:sindical@fesur.org.uy)  
[didicegd@gmail.com](mailto:didicegd@gmail.com)

[mineroyadi@gmail.com](mailto:mineroyadi@gmail.com)  
[claudia.liduvina@gmail.com](mailto:claudia.liduvina@gmail.com)



## CENTRALES

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



En América Central, la tasa de participación de las mujeres en los sindicatos es baja. Esta lógica de subrepresentación también es visible en la participación en ámbitos de dirección y decisión política. Actualmente, el porcentaje de participación de las mujeres en los comités directivos de las centrales sindicales en América Central alcanza solamente el 25%. La participación es muy baja tanto en la subregión en general, así como en cada país en particular: en Guatemala, hay un 12% de mujeres en los comités directivos; en El Salvador, 36%; en Honduras, 28%; en Costa Rica, 50%; y en Panamá, 27%. En este marco, las mujeres asumen los cargos de menor peso político. De todas las centrales investigadas, solo tres tienen secretaria general o presidenta.



A su vez, los espacios y dinámicas del movimiento sindical suelen ser hostiles para las mujeres que lo integran. Las relaciones de poder son verticalistas, patriarcales y están marcadas por las desigualdades entre hombres y mujeres. Las sindicalistas afirman que la dinámica sindical se organiza en función del tiempo y la cotidianidad de los dirigentes hombres. Asimismo, la violencia dentro de las centrales sindicales es persistente, y afecta en mayor medida a aquellas mujeres que ocupan roles de liderazgo, dado que se interpreta que pueden representar una "amenaza" para el resto de los dirigentes sindicales. Las mujeres deben demostrar que tienen capacidad para ser dirigentes, y muchas veces son observadas por «descuidar sus responsabilidades familiares» al ser activas en las labores sindicales, lo que provoca desmotivación, frustración y enojo.



A pesar de esta realidad, y en pos de transformarla, las mujeres han avanzado en crear sus propios espacios organizativos en los sindicatos, como las secretarías de la mujer o las de género, que les permiten analizar entre ellas la problemática que enfrentan a nivel laboral y organizativo-sindical. Estos espacios son sumamente significativos para el empoderamiento de las mujeres, y su fortalecimiento es clave para ampliar la participación y la incorporación de la agenda de la justicia de género en el movimiento sindical de la región.

Para más información: [sindical.fes.de](http://sindical.fes.de) | [sindical@fesur.org.uy](mailto:sindical@fesur.org.uy)

[@fes\\_sindical](https://www.facebook.com/fes_sindical) [@fes\\_sindical](https://www.instagram.com/fes_sindical) [@FESSindicalALyC](https://www.facebook.com/FESSindicalALyC) [@fes\\_sindical](https://www.youtube.com/channel/UC...)

