



5.8  
12.5  
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

CARIBE

Camila Bidó  
Febrero 2023



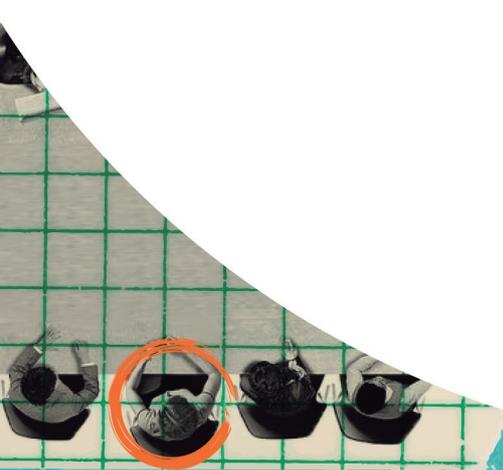
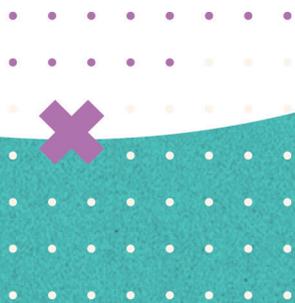
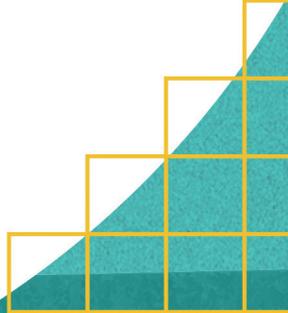
Esta investigación aborda la participación de las mujeres en el sindicalismo en República Dominicana y Haití a fin de identificar sus principales desafíos.



¿Tienen representación en los espacios de toma de decisiones? ¿Cómo afecta la carga de cuidados su participación sindical? ¿Son subestimadas por sus pares masculinos? ¿Existe una política de género en las centrales sindicales?



Además de retratar un estado de situación, el documento analiza la colaboración con los movimientos feministas y la autoorganización de las mujeres dentro de las centrales sindicales como mecanismos de lucha por los espacios que les han sido históricamente negados.





# 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 la participación de las mujeres .....	5
2.2 Participación general de las mujeres en las centrales investigadas.....	6
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.....	13
2.5 Obstáculos que enfrentan las mujeres para su participación sindical .....	14
2.6 Estrategias, experiencias e iniciativas para superar los obstáculos para la participación de las mujeres .....	15
<b>3. 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 con organizaciones del movimiento feminista .....	18
3.3 Influencias de grupos y organizaciones antiderechos en el sindicalismo .....	18
<b>4. CONSIDERACIONES FINALES</b>	19
<b>5. APARTADO ESPECIAL</b>	21
5.1 Experiencias de sindicatos y federaciones .....	21
5.2 Perfil de mujeres pioneras en el sindicalismo de la región .....	21
Referencias bibliográficas.....	24

## 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

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), referida a República Dominicana y Haití. Las condiciones de abordaje de las dos realidades nacionales analizadas fueron diferentes. El informe analiza con más detalle la realidad de República Dominicana, donde se procesó la investigación en el lugar. En el caso de Haití, la investigación a distancia, unida a las dificultades materiales en la comunicación, obligó a un abordaje un poco más general pero igualmente válido para un acercamiento a esa realidad, tan poco presente en los estudios latinoamericanos y caribeños. De República Dominicana se consideraron las tres centrales sindicales existentes: la Confederación Autónoma Sindical Clasista (CASC), la Confederación Nacional de la Unidad Sindical (CNUS) y la Confederación Nacional de Trabajadores Dominicanos (CNTD). De Haití se consideraron dos de sus cuatro centrales: la Confederación de Trabajadores Haitianos (CTH) y la Confederación de Trabajadores del Sector Público y Privado (CTSP).

Las principales fuentes de datos de la investigación fueron dos cuestionarios aplicados respectivamente a los comités directivos y a las instancias de mujeres o de género de las centrales sindicales, así como entrevistas a algunas y algunos de sus dirigentes.

Las entrevistas de República Dominicana fueron realizadas a cinco mujeres y dos hombres con una larga trayectoria en el sindicalismo de ese país, especialmente en el tema de género en el caso de las mujeres. El cuestionario a los comités directivos fue respondido por las tres centrales y el cuestionario a las instancias de mujeres o de género fue respondido por dos de ellas. Además, se utilizaron otras tres fuentes: un estudio publicado este mismo año sobre el sindicalismo dominicano (Vargas, 2022), un artículo reciente de la prensa escrita (Polanco, 2019) y la base de datos de la Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT) de los años 2016, 2017, 2018, 2019 y 2020.

Una de las centrales sindicales de Haití contestó el cuestionario de la investigación aplicado a las instancias de mujeres o de género. Se entrevistó a tres dirigentes, entre ellas las responsables de las instancias de mujeres o de género de las centrales investigadas.<sup>2</sup>

Por razones metodológicas, se ocultaron los nombres de las personas entrevistadas y que respondieron los cuestionarios. Para diferenciar las voces masculinas de las femeninas, aquellas citas textuales provenientes de hombres se identifican con una H.



<sup>2</sup> Las entrevistas fueron realizadas por la coordinación general de la investigación y FES Sindical.

## 2

## PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL SINDICALISMO

### 2.1 PANORAMA SINDICAL DE LA SUBREGIÓN Y LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES

El artículo 62 de la Constitución dominicana protege la libertad sindical al establecerla como uno de los derechos básicos de trabajadores y trabajadoras. Dispone que es obligación de los poderes públicos promover «el diálogo y concertación entre trabajadores, empleadores y el Estado». Establece en su numeral 4 que «la organización sindical es libre y democrática, debe ajustarse a sus estatutos y ser compatible con los principios consagrados en esta Constitución y las leyes». Otorga a los trabajadores y trabajadoras el derecho a usar las huelgas y paros como recursos para la resolución de conflictos, pero autoriza a la ley a tomar medidas para «garantizar el mantenimiento de los servicios públicos o los de utilidad pública» y solo limita el ejercicio de este derecho a las empresas privadas.<sup>3</sup> Los servidores y funcionarios públicos están regidos por la ley 48-01 de Función Pública, que les reconoce el derecho a formar asociaciones, federaciones y confederaciones, pero no el derecho a la negociación colectiva.

El derecho a la libertad sindical como uno de los derechos básicos de los trabajadores y trabajadoras también es reconocido en el principio XII del Código de Trabajo (ley 16-92). El artículo 47 de este código prohíbe a los trabajadores influir en las decisiones de afiliarse o retirarse de un sindicato, y el

318 prohíbe a las autoridades públicas intervenir de cualquier forma que pueda limitar o entorpecer el ejercicio sindical. El artículo 319 establece que los sindicatos pueden ser de empresas, profesionales o por rama de actividad.

En República Dominicana, al año 2019 se encontraban registradas en el Ministerio de Trabajo 3.902 organizaciones sindicales: 1.437 de empresas, 1.845 de profesionales, 891 de ramas de actividad y 89 de otros tipos. La mayor fuerza del sindicalismo dominicano se ubica en tres grandes centrales: la Confederación Autónoma Sindical Clasista (CASC), la Confederación Nacional de la Unidad Sindical (CNUS) y la Confederación Nacional de Trabajadores Dominicanos (CNTD). Las tres están afiliadas a la Confederación Sindical de las Américas (CSA) y a la Confederación Sindical Internacional (CSI) (Polanco, 2019).

Según la Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT), en el período 2016-2020 (Banco Central de la República Dominicana [BCRD], 2016; 2017; 2018; 2019; 2020), la mayoría de las personas reportaron que no existían sindicatos en su lugar de trabajo. En el 2020, solo el 15% de las personas informaron la presencia de un sindicato en su lugar de trabajo. Este porcentaje, aunque bajo, es alrededor de 4 puntos porcentuales más alto que cuatro años antes; desde entonces se ha notado una tendencia positiva. En cuanto a la distribución por sexo, más mujeres (56,20%) que hombres (43,80%) reportaron la presencia de sindicatos donde están empleados.

<sup>3</sup> <https://www.cijc.org/es/NuestrasConstituciones/REP%C3%9ABLICA-DOMINICANA-Constitucion.pdf>



En el caso de Haití, en la CTH están representados varios sectores de fuerte participación femenina, como enseñanza, salud, comercio, turismo, trabajo doméstico asalariado, artesanía y campo, además de cooperativas. En la CTSP están afiliadas 27 organizaciones sindicales de los sectores de electricidad, bebidas, aseguradoras de vehículos y de la economía informal.<sup>4</sup> Ambas centrales están afiliadas a la CSA.

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

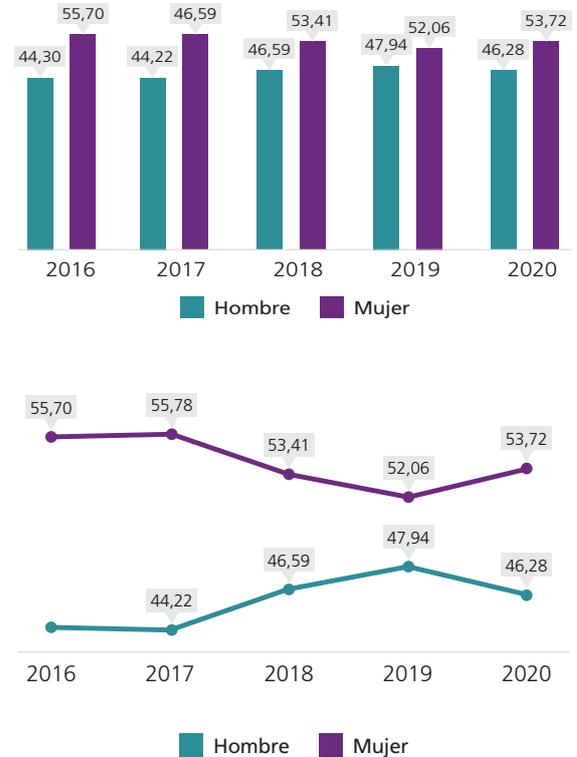
En República Dominicana, según datos de la ENCFT (BCRD, 2016; 2017; 2018; 2019; 2020), entre las personas que reportaron la presencia de sindicatos en su lugar de trabajo, más mujeres que hombres comunicaron estar afiliadas a estos. En el año 2020, 53,72% de las personas afiliadas eran mujeres y 46,28%, hombres.

Sin embargo, los hombres dominan los puestos directivos de las tres centrales sindicales investigadas. Actualmente, según información de las centrales, en la CASC el 60% de las personas titulares de la instancia ejecutiva más importante de toma de decisiones de la central son hombres; en la CNUS el porcentaje sube a 63% y en la CNTD, a 82%.

Si bien se ve que entre las personas afiliadas a los sindicatos hay más mujeres que hombres, en la figura 1 también se observa que entre el 2017 y el 2019 el porcentaje de mujeres que comunicaron ser parte del sindicato de su empresa iba disminuyendo consistentemente y, por el contrario, el porcentaje de hombres iba aumentando. En el 2020, al contrario, el porcentaje de mujeres aumenta y el de hombres decrece. Dicho esto, en la figura 2 se observa que la proporción de mujeres que no pertenecen a sindicatos, aunque en su lugar de trabajo haya uno, ha ido creciendo consistentemente con el pasar de los años, incluido el 2020; en contraste, no se nota una tendencia igualmente consistente en el caso de los hombres.

Según los datos de la ENCFT relativos a la distribución por rama de actividad económica, al año 2020 las mujeres se encontraban principalmente en las áreas de comercio (20%); hoteles, bares y restaurantes (12%), y otros servicios (38%). Las afiliadas a algún sindicato se concentraban más en enseñanza (63%); salud y asistencia social (21%), y hoteles, bares y restaurantes (12%). El porcentaje de mujeres afiliadas que se encuentran en esta última rama es representativo de la porción de mujeres de la población general que se desarrollan en ella. Sin embargo, no se puede decir lo mismo sobre comercio, dado que no hubo afiliadas que reportaran desarrollarse en esa área (0%). Por otro lado, si bien la rama de actividad con mayor cantidad de mujeres afiliadas es enseñanza, esta solo es ocupada por el 1% de las mujeres de la población general. En cuanto a las mujeres que trabajan en lugares con sindicatos pero no pertenecen a estos, 62% se concentran en enseñanza, 31% en salud y asistencia social y 3,12% en administración pública y defensa.

Figura 1: «¿Pertenece o es miembro del sindicato de la empresa?» | Sí (porcentajes)



Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENCFT (BCRD, 2016; 2017; 2018; 2019; 2020).

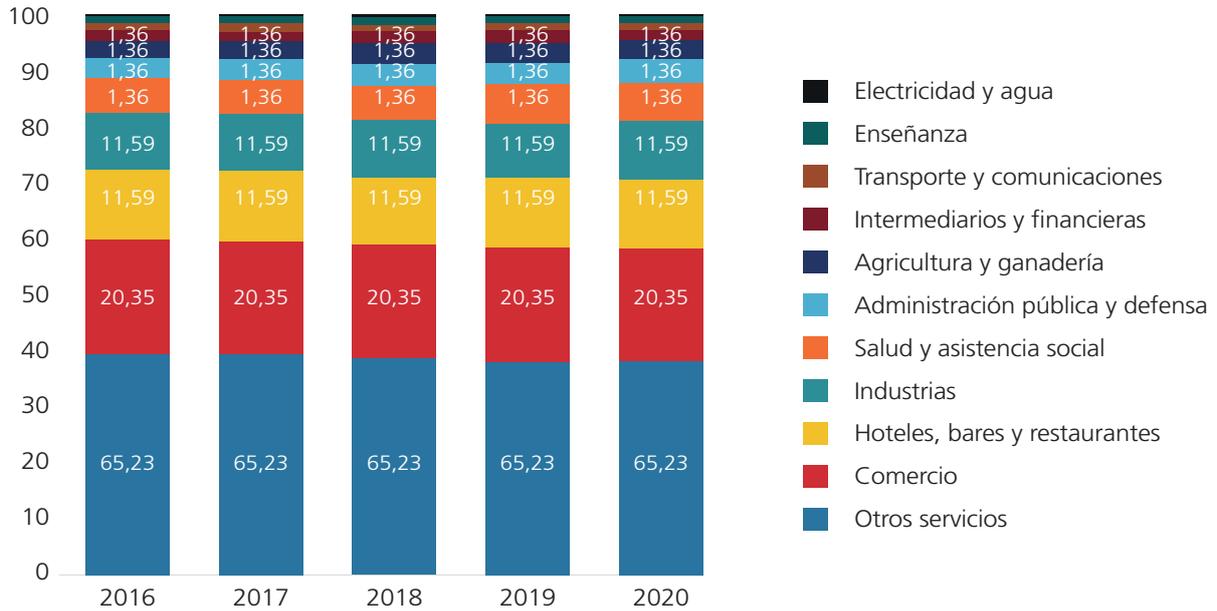
Figura 2: «¿Pertenece o es miembro del sindicato de la empresa?» | No (porcentajes)



Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENCFT (BCRD, 2016; 2017; 2018; 2019; 2020).

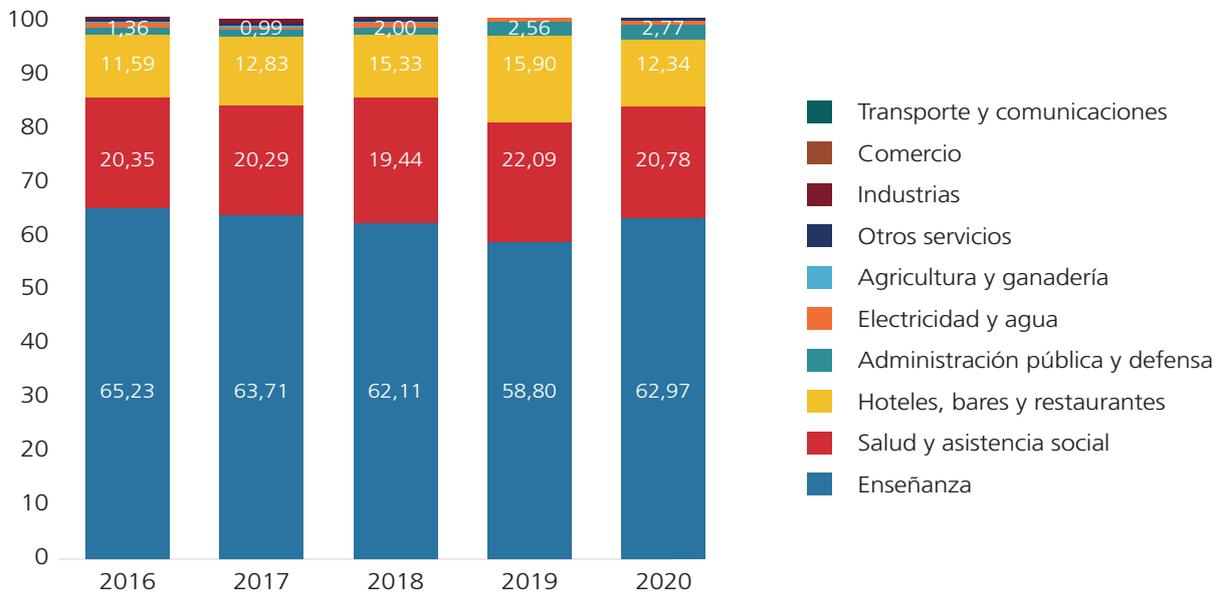
4 Fuentes: Entrevistas con las dirigentas de las centrales.

Figura 3  
Mujeres ocupadas según rama de actividad



Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENCFE (BCRD, 2016; 2017; 2018; 2019; 2020).

Figura 4:  
Mujeres que pertenecen a un sindicato según rama de actividad



Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENCFE (BCRD, 2016; 2017; 2018; 2019; 2020).

Tabla 1

**Comparación de la estructura de funcionamiento entre las centrales, las federaciones y los sindicatos**

	ÓRGANO DIRECTIVO	ASAMBLEA	TOMA DE DECISIONES ADMINISTRATIVAS	TOMA DE DECISIONES DE MAYOR ENVERGADURA	PROCESOS ELECTORALES
Centrales sindicales	Secretariado	Representantes de los sindicatos		En asamblea por mayoría simple de votos	Se desarrollan en las asambleas cada cuatro años. Se elige a la dirección nacional.
Federaciones	Secretariado			En asamblea por mayoría simple de votos	Se desarrollan en las asambleas cada cuatro años. Se elige a la dirección nacional.
Sindicatos	Consejo	Todos los trabajadores y trabajadores afiliados	El Consejo	En asamblea por mayoría simple de votos	Se desarrollan en las asambleas cada cuatro años. Se elige a la dirección nacional.

Fuente: Elaboración propia con base en las entrevistas realizadas en el marco de esta investigación.

Es importante resaltar que las trabajadoras domésticas representan un porcentaje muy significativo de la participación de las mujeres en la acción sindical en República Dominicana. Sin embargo, no fueron incluidas en los porcentajes de la figura 3 debido a que la ENCFT no recoge de forma apropiada la ocupación de trabajo doméstico.<sup>5</sup>

En el período 2016-2020, el ingreso promedio de quienes pertenecían a un sindicato fue de 27.540 pesos dominicanos (DOP), correspondientes a USD 503,94. Si se desagrega por sexo, el ingreso de las mujeres en ese período fue de 32.820 DOP (USD 600,55), mucho mayor que el de los hombres, que se ubicó en 21.327 (USD 390,25).<sup>6</sup> Esto puede reflejar una mayor profesionalización de las mujeres afiliadas que los hombres.

5 Si bien existen publicaciones que dan cifras sobre el trabajo doméstico en la República Dominicana que toman como fuente a la ENCFT, al momento de analizar dicha base de datos se ve un sesgo en la manera de codificar las ocupaciones que no permite recoger la realidad del trabajo doméstico remunerado en el país. Como notificó el Banco Central en respuesta a una solicitud de información realizada en el marco de una investigación interna llevada adelante por FES dominicana para la Organización Internacional del Trabajo (OIT), para la codificación de las ocupaciones en la ENCFT se utiliza la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones 2008 (CIUO-08). Esta clasificación asigna un código a los «limpiadores y asistentes domésticos», sin embargo, otros siete códigos pueden aplicarse a trabajo doméstico remunerado. Cada una de las ocupaciones recogidas por esos siete códigos puede desarrollarse tanto dentro como fuera de un hogar; de igual forma, pueden ser realizadas por una empresa privada que brinda esos servicios (guarderías, servicios de *catering*, etc.) o de manera individual, en la modalidad de trabajo informal. Estas cosas no son tomadas en cuenta por la ENCFT al momento de organizar las respuestas de los encuestados relativas a su ocupación, lo que resulta en un subreporte (al dejar fuera estas siete ocupaciones) o en una sobreestimación del trabajo doméstico (en el caso de incluirlas sin la posibilidad de distinguir quienes las realizan dentro de un hogar de quienes lo hacen fuera). Un problema sobre el que alerta la OIT al momento de explicar cómo medir el trabajo doméstico. Véase: OIT. Definición del trabajo doméstico. [https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/domestic-workers/WCMS\\_538862/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/domestic-workers/WCMS_538862/lang--es/index.htm)

6 Conversiones de peso dominicano a dólar estadounidense de 19/11/2022.

En República Dominicana, las centrales sindicales están compuestas por federaciones y sindicatos. Las federaciones son conglomerados de sindicatos que se encuentran en la misma rama de actividad económica; estas replican la estructura de las centrales y tienen secretariado, departamentos y mesas temáticas.<sup>7</sup> Según lo expresado por las centrales en las entrevistas, cada organización se rige por sus estatutos, sin embargo hay una acción programática transversal a las tres centrales sindicales que se define por consenso, no por mayoría simple, que es la Mesa Sindical, que es el espacio unitario de articulación de las centrales sindicales dominicanas. En esta no se realizan votaciones, sino que siempre se trata de llegar a un acuerdo; si alguna de las centrales no está de acuerdo con algo que fue puesto sobre la mesa, puede tomar sus decisiones particulares y sus acciones; el tema sobre el cual se mantiene el disenso se pone aparte y se continúa coordinando el resto de la acción programática. Para la Mesa cada central designa dirigentes que tienen que dar seguimiento a los temas convergentes. Esta se reúne periódicamente o cuantas veces sea necesario, tiene una vocería rotativa y ha sido muy bien valorada por cada una de las centrales.

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

### 2.3.1. Datos generales

En República Dominicana, tanto en la CNTD como en la CASC se accede a los cargos directivos mediante elecciones en el congreso, y en la CNUS la elección es por concertación entre sectores sindicales o por voto de las personas delegadas. El congreso y su asamblea son los órganos de más alta jerarquía para la definición de políticas y estatutos de la CNUS. Entre estas se encuentran los presidentes de todos los sindicatos afiliados. En esta central el porcentaje de delegadas en el último congreso fue estimado en 35%. Para la CNTD fue un 30% y para la CASC, un 43%.

7 Se toman como referencia las entrevistas realizadas en el marco de esta investigación.

Tabla 2:

**Comparación de los cargos que componen el comité directivo o secretariado entre centrales**

CNUS	CNTD	CASC
Presidencia 6 vicepresidencias (incluida una encargada de género) Secretaría General 3 secretarías generales adjuntas (2 sobre políticas de género) Secretaría de Organización Secretaría de Educación Secretaría de Acción Reivindicativa Secretaría de Prensa y Propaganda Secretaría de Asuntos Internacionales e Integración Secretaría de Seguridad Social Secretaría de Asuntos Cooperativos Secretaría de Actas y Correspondencias Secretaría de Juventud, Ecología y Medio Ambiente Secretaría de Política Agraria y Campesina Secretaría de Erradicación de Trabajo Infantil Secretaría de Asuntos Socio Económicos y Desarrollo Secretaría de Relaciones Intersectoriales Secretaría de Higiene y Seguridad Industrial Secretaría de Economía Informal	Presidente Primer vicepresidente Segundo vicepresidente Tercer vicepresidente Cuarto vicepresidente Secretario general Secretario de Organización Secretaria de Finanzas Secretaria de Reclamos y Conflictos Secretaria de Educación Secretario de Relaciones Públicas Secretaria de Políticas de Género Secretario de Asuntos Internacionales Sec. de Proyectos Socioeconómicos Sec. de Seguridad y Asistencia Social Secretaria de Actas y Correspondencias Secretario de Deportes y Recreación Secretario del Gran Santo Domingo Secretario Regional Norte Secretario Regional Sur Secretario Regional Suroeste Secretario Regional Este	Presidente Vicepresidenta Vicepresidente de Organización Vicepresidente de Finanzas y Administración Vicepresidente de Educación, Capacitación y Formación Vicepresidente de Acción Reivindicativa y Derechos Humanos Vicepresidente de Prensa, Propaganda y Relaciones Públicas Vicepresidente de Cooperativa, Economía Social y Solidaria Vicepresidente de Seguridad Social Vicepresidente de Servicios Sociales, Recreación y Cultura

Fuente: Elaboración propia con base en lo reportado por las centrales en el relevamiento de datos realizado en el marco de esta investigación.

En la gestión actual, los cargos ocupados por las mujeres en la CNUS se vinculan a los temas de género, juventud, trabajo infantil, asuntos internacionales e integración, comunicación y desarrollo humano. Las mujeres que ocupan estos cargos provienen de los sectores de comunicación, salud, educación, zona franca, trabajo doméstico, campesino y construcción. En la CNTD las mujeres ocupan las secretarías de Educación, Políticas de Género, Asuntos Internacionales, Asuntos de la Niñez, Actas y Correspondencias, Asuntos Juveniles. Quienes ocupan esos cargos vienen de los sectores de servicios, salud, zonas francas y el sector público. En la CASC se pueden encontrar mujeres en la vicepresidencia, Prensa, Propaganda y Relaciones Públicas; Cooperativa, Economía Social y Solidaria; Seguridad Social. Las titulares provienen del sector salud y servidores públicos.

En la CNUS, el órgano principal de toma de decisiones se reúne una vez cada 15 días, en la CASC, una vez al mes. Actualmente las reuniones son presenciales, aunque durante los meses más fuertes de la pandemia se realizaban de manera virtual, lo que permitió que continuaran las dinámicas de funcionamiento y deliberación. La CNTD fue la única central que reportó que estas dinámicas fueron afectadas en un 50% por la pandemia. Dicho esto, para ninguna de las tres centrales la participación de las mujeres se vio alterada por ese motivo; al contrario, la modalidad virtual que surge por la necesidad de distanciamiento facilitó la participación femenina.

En cuanto a la participación de las mujeres a lo largo del tiempo en los órganos de toma de decisiones de las centrales, la CASC y la CNTD informaron que esta ha aumentado en los últimos tres mandatos, mientras la CNUS considera que se ha mantenido. No hay datos más precisos disponibles.

### 2.3.2. Políticas de cuota o paridad

En Haití, ambas centrales cuentan con medidas de cuota. Según las dirigentas entrevistadas, la CTH cuenta con una cuota mínima de 30% de mujeres en el comité directivo y de 40% de mujeres y 30% de jóvenes en todas las actividades, lo cual fue aprobado en 2019, mientras en la CTSP hay una cuota mínima de 30% de mujeres en el comité directivo aprobada en 2008.

Con respecto a la implementación de la cuota, de acuerdo con los datos del cuestionario de la investigación que respondió la CTH, las sindicalistas consideran que:

- Ha traído un cambio real en las relaciones de poder;
- Ha traído un cambio positivo significativo en las dinámicas de poder, pero no es suficiente;
- Las mujeres no están alcanzando los puestos de liderazgo más importantes;
- Siguen existiendo más prácticas informales de exclusión de las mujeres que relaciones igualitarias;
- Las barreras que enfrentan las mujeres sindicalistas (como las responsabilidades familiares) refuerzan las desigualdades en la participación;
- Ha fomentado la construcción de solidaridad entre las dirigentas;
- La agenda de género ha ganado más espacio dentro de la central.

En República Dominicana, si bien el movimiento sindical se ha encargado de promover la paridad en los empleos, su materialización dentro de las centrales es cuestionable. Tanto la CNUS como la CASC informaron que tienen establecida en el estatuto una cuota mínima de mujeres para cargos

titulares y suplentes. En el caso de la CNUS, corresponde a 40%, fue aprobada en el año 2005 y se aplica a todos los organismos, mientras que en la CASC es de 35%, fue aprobada en el 2014 y solo se aplica al congreso. La CNTD no tiene políticas de esta índole. En esa línea, si bien la CASC y la CNUS tienen cuotas establecidas, no reportaron la existencia de mecanismos fuertes que garanticen su cumplimiento. Así se expresaron las sindicalistas entrevistadas:

«La participación de mujeres dentro del secretariado sigue siendo baja, sigue siendo predominante el tema de los hombres. Si nos vamos al secretariado vemos que solamente hay 8 vicepresidencias y de las ocho, solo una la ocupa una mujer... No porque tenga nada en contra, pero la presidencia la encabeza un hombre, la secretaria general la encabeza un hombre, la subsecretaría general también es encabezada por un hombre. Entonces, creo que nos falta un poco más en impulsar ese tema de paridad, de un 50/50, que no nos quedemos solamente en el discurso hacia afuera, de pedir la participación y el 50% de las mujeres, sino que nosotros mismos nos autoevaluamos y que podamos nosotros mismos aplicarlo. ¿Que son 20 cargos? Pues son 10 compañeros y 10 compañeras que van a desempeñar los cargos».

«En la actualidad realmente no tenemos paridad dentro de la Central. No podemos decir que estamos nivelados 50/50. Creo que deberíamos. Es un tema de coherencia, no solamente exigirlo hacia afuera, sino que también internamente. Quizá eso es parte de la autorreforma sindical de que habla mucho la CSA, que es la Confederación Sindical de las Américas, esa autorreforma sindical que es transformarnos desde adentro. Que desde nuestras propias centrales podamos exigir eso».

Todas las sindicalistas abordadas en el marco de esta investigación consideran que se debe implementar la paridad. Sin embargo, uno de los presidentes de las centrales plantea que una mejor opción es que se asignen cuotas de mujeres proporcionales a la presencia de estas en la rama de actividad o empresa donde nace el sindicato o la federación, como también proporcionales a la cantidad de mujeres que hay en los sindicatos y federaciones dentro de las centrales.

«Yo creo que eso no es efectivo, ni sano. Lo de la paridad, eso depende mucho de la dinámica que se dé en los sectores que participan en una organización determinada, depende de su característica, su composición, y los sectores que lo agrupan. Por ejemplo, en el caso de la federación portuaria, esta está marcada por la cantidad de hombres, ya que son los que trabajan en la actividad portuaria, hay una minoría de mujeres. Entonces, ahí el papel que juega la mujer en organizaciones sindicales es mucho menor. Pero si hablamos de zona franca, se puede decir que hay una gran presencia de mujeres, y por eso hemos tenido muchas lideresas de las zonas francas participando en las comisiones ejecutivas. Está el sector salud que también está marcado por la presencia de mujeres y así sucesivamente. [...] Debemos asegurarnos de que, si un sector tiene mayor presencia de mujeres, pues necesariamente hay que tener una presencia proporcional a la cantidad de mujeres que existan en este sector. Me parece mucho mejor porque crearía una dinámica, un entusiasmo

mucho mayor y una motivación para que las mujeres se incorporen al movimiento sindical». (H)

Si bien las mujeres entrevistadas apoyan la paridad, consideran que no es suficiente que esté establecida en los estatutos de las centrales con mecanismos que garanticen su cumplimiento. Esto se debe a que de nada sirve tener los cupos abiertos y no tener mujeres motivadas para ocuparlos o no alcanzar la aprobación suficiente dentro de la central.

«La paridad no es suficiente porque las mujeres no tienen los mismos recursos para sostener y ganar una candidatura que los hombres».

«La paridad hay que empujarla, pero conjuntamente hay que convencer a las mujeres que ellas pueden aun con las limitaciones... Algo tenemos que hacer para lograr completar la cuota. Porque no se logra lo que se aprueba».

«Aprobar la paridad no garantiza que se vaya a ejecutar la paridad... Nosotros celebramos la creación de leyes y después tardamos la misma cantidad de años peleando para que se apliquen, y ahí se nos va la vida, no disfrutamos».

### 2.3.3. Dinámica de funcionamiento de los comités directivos e impacto en la participación de las mujeres

Según una entrevistada de una de las centrales de República Dominicana, los hombres, que son mayoría en los cargos directivos y, por ende, en los principales órganos de toma de decisiones, no toman en cuenta las implicaciones de las responsabilidades familiares al momento de decidir cuándo se desarrollan las reuniones. Dichas responsabilidades pueden ser más fáciles de atender de manera simultánea con las responsabilidades sindicales mediante el uso de la virtualidad.

«Los hombres no entienden eso, ¿que tú tienes que buscar al niño?, los hombres no entienden eso. Ellos te tratan de igual, pero para marginarte. "Ay, mira, yo no puedo ir porque ese día mi niño se gradúa", o "tengo que llevar el niño a vacunar", "ah, bueno, pues te quedas, porque no la vamos a cambiar por ti". Porque no hay esa conciencia, no hay esa educación».

En esa misma línea, en las entrevistas se puso sobre la mesa cómo, debido a los roles impuestos por la sociedad, las demandas familiares, relacionales y de cuidado muchas veces imposibilitan a las mujeres involucrarse sin realizar sacrificios que el movimiento sindical no les pide a los hombres. Más allá, si eres del género femenino también aumentan las exigencias a tu desempeño al asumir alguna responsabilidad. Por lo anterior, los hombres descalifican a las mujeres por las responsabilidades relacionales y de cuidado, y no les dan la oportunidad de decidir por sí mismas si participar a pesar de dichas responsabilidades es un sacrificio que desean asumir. En las entrevistas se evidenció la cantidad de veces que las mujeres asumen en su vida personal las implicaciones de involucrarse en el movimiento sindical, aunque dichas implicaciones sean de alta envergadura como la pérdida de relaciones de pareja o tener que lidiar simultáneamente con las actividades de cuidado y las actividades sindicales. Si es importante eliminar el doble estándar

dar de una sociedad que pide más de las mujeres al tiempo que impone una serie de obstáculos para el desarrollo de sus labores, también lo es respetar su autonomía, que pueden asumir los sacrificios que significa aceptar ciertos roles de liderazgo en una sociedad patriarcal. Sin dejar de construir de forma simultánea condiciones que dejen de poner a la mujer siquiera en el lugar de tener que tomar esa decisión.

«Ahora porque mi hija es una adolescente, tiene 15 años y se puede quedar en la casa sola, no me acompaña. Pero cuando entré en el 2010 a la Central mi hija apenas tenía 5 años, yo tenía que llevarla conmigo a todos lados. Salió una revista donde hacíamos un volanteo en las calles y quien sale en la foto de la portada es mi hija, porque yo la llevaba conmigo porque había que volanteo, había que ir al interior, etc. Yo creo que cuando se quiere se puede y las tareas no deben ser una limitante para la participación de las mujeres. Pero más aún, se me ocurre que quizás dentro de las propias centrales sindicales pudiéramos hacer espacio donde los hijos e hijas de los compañeros pudieran tener un espacio de cuidado, donde puedan recrearse y puedan leer cuando su mamá o su papá están en una reunión. Porque yo entiendo que el tema de cuidado no debe recaer solamente sobre la mujer».

«Que las y los que nos dedicamos al tema sindical pudiéramos tener un espacio donde puedan estar nuestros hijos y nosotros saber que están cuidados. Que yo me puedo ir de aquí, salir corriendo, porque hay un problema con unos trabajadores en no sé qué sitio, pero que mi hija se quedó aquí con una persona que le está dando cuidado hasta que yo retorne o que alguien de mi familia puede pasar a recogerla y llevarla a la casa. Me parece una idea ambiciosa porque nunca he visto eso aquí».

Las mencionadas son solo algunas de las varias maneras en que las dinámicas presentes en el mercado laboral se replican en el movimiento sindical. Uno de los temas planteados por las sindicalistas es cómo se extrapolan al día a día de las centrales las experiencias y actitudes que el mismo movimiento sindical trata de erradicar en el mundo laboral. Las mismas limitaciones que se imponen a la hora de elegir puestos altos dentro de una empresa se presentan al momento de escoger a una compañera para un puesto directivo.

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

«La misma cultura con la que se manejan [en el sector laboral] es la misma con la que se manejan dentro de los sindicatos».

Dentro de los órganos directivos de la CNUS y de la CNTD, se levanta la mano para pedir la palabra. Esto puede facilitar la monopolización de la narrativa masculina, aun cuando no sea de manera intencional, ya que la elección de turnos es afectada por sesgos que nacen de vivir en una sociedad machista. Dicho esto, a la pregunta sobre quién toma la palabra con más frecuencia, si las mujeres o los hombres, las tres centrales

comunicaron que la participación es similar y la presencia es equilibrada.

### 2.3.4. Evaluación de la participación de las mujeres en los comités directivos

A grandes rasgos, de manera transversal se observa que hay participación de las mujeres en los principales órganos de toma de decisiones de las centrales, sin embargo, se considera que las condiciones y la magnitud de esa participación no son suficientes. Esto es algo reconocido por los dos hombres entrevistados, presidentes de dos centrales sindicales de República Dominicana:

«La comisión ejecutiva nuestra tiene alrededor de 23 personas, y de estas, las mujeres representan aproximadamente una decena. En el comité político, hay una gran participación, pero en el comité ejecutivo nacional, secretariado nacional, evidentemente ahí hay un problema todavía de asegurar una mayor cantidad de mujeres que presidan las organizaciones». (H)

«Nosotros reconocemos que hay una participación desigual en el movimiento sindical de la República Dominicana. El país tiene una cultura patriarcal, o un corte machista tradicional y eso ha afectado la organización sindical y las organizaciones políticas, creo que hasta las instituciones del Estado... Aunque el mercado laboral ha ido cambiando, y hay una mayor representación de las mujeres, todavía su participación en el sindicalismo es minoría... Evidentemente se ha hecho un esfuerzo para que una mayor cantidad de mujeres se incorporen en las comisiones ejecutivas en las organizaciones sindicales, pero todavía no hay suficientes, y todavía hay un déficit importante que nosotros tenemos que seguir trabajando». (H)

«[Sobre si las mujeres y los hombres experimentan resistencia dentro de los órganos de toma de decisiones en la central sindical] Sí existe, existe resistencia, a veces prejuicio. [Refiriéndose a un evento de alto nivel donde la finalidad era revisar el Código de Trabajo] Una de las observaciones que yo le hacía a ese código [de trabajo] es que en la mesa sindical no había mujeres, todos éramos hombres. En la mesa empresarial tampoco había mujeres, y en la mesa gubernamental tampoco. Muchas de las falencias que tiene el código con relación a temas que atañen a las mujeres deben ser atribuidas a esa no presencia femenina durante las discusiones. ¿Por qué no había mujeres en un evento tan importante?». (H)

Uno de los dirigentes rescató uno de los temas que las sindicalistas entrevistadas pusieron sobre la mesa: que las mujeres suelen ocupar cargos secundarios. Así que, aunque se observa un avance en cuanto a la cantidad de mujeres en los órganos directivos, se debe prestar atención al nivel de movilidad que se está viendo en estos en lo relativo a las posiciones y las mujeres.

«Las mujeres dentro de la estructura sindical se concentran mucho en las actividades que son secundarias en el rol. Vamos a la vicepresidencia, vamos a la subsecretaría. Vamos siempre como con una tendencia en la que la mujer sigue teniendo un rol que, aunque equiparable muchas

veces en el número, no así en la categoría que ocupa en la institución». (H)

«El movimiento sindical dentro de hombres, no es que no tiene sesgo de machismo, sigue aún estando. Si hay una gran participación de las mujeres, pero debe haber un mayor espacio para las mujeres, no es que solo sean vicepresidente o encargada de género o secretaria de género, sino que puedan tener otro rol como secretaria general y quién sabe, tal vez hasta presidenta de una central. Sería como un sueño ver a una mujer presidiendo una central sindical».

«Para que una mujer sea presidenta de un sindicato aquí en este país, tiene que ser un fenómeno».

*Diferencia en el peso que tiene la participación de las mujeres en los órganos de toma de decisión.* En las entrevistas realizadas salió a relucir que, si bien las mujeres son respaldadas en las centrales, todavía no tienen el mismo peso que los hombres en la definición de la agenda sindical en sus distintos niveles.

«Nosotras las mujeres hemos avanzado y tenemos un nivel de participación, pero no tenemos el poder. A nosotras lo que nos falta es una articulación de las mujeres por el poder. Yo puedo decir que tengo un poder mediano en mi confederación, en cada organismo de decisión estoy presente, se me escucha, participamos; pero yo no tengo el poder de decisión, de influir y tomar una decisión que nadie la cuestione y que se diga “todos estamos de acuerdo” respecto a las mujeres. Porque todavía eso está muy corto».

«[Sobre si las mujeres son tomadas en cuenta con el mismo peso que los hombres] Sigue siendo una lucha, un enfrentamiento, delicado a veces, pero un enfrentamiento».

Esto, combinado con su poca presencia en roles directivos, pone en peligro el avance de la agenda feminista y la protección de los derechos de las mujeres en el movimiento sindical, ambas movidas principalmente por las mujeres.<sup>8</sup>

*Diferencia en las oportunidades de acceder a posiciones de liderazgo.* Hay una evidente diferencia entre las oportunidades de hombres y mujeres de acceder a posiciones de liderazgo. Se identificaron todo tipo de trabas en detrimento de las mujeres. Las principales están asociadas a las demandas que hace la sociedad a las mujeres, a la falta de seguridad de poder asumir dichos cargos y al bajo poder político que tienen para ganar elecciones.

«Para una mujer ejercer un liderazgo tiene que tener muchas conexiones. Claro, tenemos que trabajar tres veces lo que trabaja un hombre para lograrlo. Al margen de las responsabilidades familiares que tenemos. El ejercicio sindical es mu-

cho más difícil para nosotras, si vamos a participar es mucho más difícil. Si vamos a participar en curso es más difícil, si vamos a participar en viaje de representación es más difícil la selección, y si, dentro de la organización nos planteamos pasar algo es más difícil pasarlo, porque si un hombre plantea su plan de trabajo y nadie cuestiona lo que plantea, pero si una mujer plantea el plan de trabajo de las mujeres hay muchas preguntas, muchas observaciones. Porque muchos compañeros nuestros aun diciendo que asumen la política de género de las centrales, no es así, no asumen la política de género en su totalidad, aceptan lo que dicen los papeles, pero en la práctica no es así».

«[Sobre si las mujeres y los hombres disfrutan de las mismas oportunidades en los órganos de toma de decisiones en la central sindical] Yo pienso que todavía no. Independientemente de ese esfuerzo que se ha hecho, del nivel de avance que ha habido en la conciencia, todavía falta mayor oportunidad a la mujer, porque pienso que todavía hay rezago en la comprensión de esa igualdad de oportunidad. No hay un convencimiento que uno pueda decir que está totalmente unido. Hay disparidad en el retraso que tiene una parte y digamos el avance que tiene otra». (H)

«Aquí las elecciones no se dan así que simplemente votan por ti, aquí son primero unas negociaciones que atormentan durante un año».

En la discusión con distintas personas en el marco de esta investigación, surge que la génesis de estas trabas es más la cultura machista que permea el accionar sindical que la estructura y las políticas de las centrales.

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

«[Sobre si la estructura actual del secretariado limita la participación femenina] La estructura no determina eso, eso lo determina el comportamiento psicosocial de los participantes... En la cotidianidad aun los aliados actúan de manera machista».

«[Sobre si considera que la dinámica de funcionamiento de la comisión ejecutiva facilita o dificulta la participación igualitaria] Creo que no es que no la facilite, el problema es la cultura, el machismo tradicional anclado en la sociedad dominicana. Y por supuesto, los trabajadores no han cambiado, ha sido también un elemento que ha prevalecido. Entonces esos elementos, estos parámetros que existen en la sociedad son los que han evitado que haya una mayor participación en el mercado, en la dirigencia sindical y en las organizaciones sindicales... Es un problema de cultura, y eso se resuelve a través de la educación de la propia dirigencia sindical, de los propios líderes sindicales que vienen también muy permeados por esa propia mentalidad que afecta a la sociedad en sentido general». (H)

<sup>8</sup> Entre los temas de esta agenda que han sido mencionados por las sindicalistas están: brecha salarial; brecha de oportunidades; discriminación por embarazo o responsabilidades de cuidado; violencia de género en los lugares de empleo; convenios de la OIT como el 189 sobre trabajadoras domésticas, el 156 sobre conciliación de trabajo y familia, el 190 contra la violencia y acoso en el mundo del trabajo; las tres causales de aborto, entre otros.

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

En Haití, las dos centrales cuentan con una instancia organizativa de las mujeres denominada en la CTH Comisión Nacional de Mujeres Trabajadoras (CNFT, por su nombre en francés) y en la CTSP, Comisión de Mujeres/Mujeres Valientes. En ambas centrales la instancia es estatutaria y está integrada al comité directivo, donde la sindicalista a cargo participa como miembro de pleno derecho, con voz y voto. Dicho esto, no cuenta con licencia sindical.

Según datos del cuestionario de la investigación que respondió la CTH, la CNFT está conformada por mujeres de federaciones afiliadas a la central. Su estructura consiste en un comité de once (11) mujeres presididas por una (1) coordinadora, tres (3) secretarías generales, dos (2) delegadas y asesoras. En cuanto a su dinámica de funcionamiento, organiza una reunión mensual, una reunión trimestral y la Asamblea General cada año. Entre las actividades que realiza se encuentran la formación sindical, profesional y organizativa; actividades periódicas como el 8 de marzo sobre la lucha por el respeto de los derechos de las mujeres, y el 25 de noviembre sobre la eliminación de la violencia contra las mujeres en el ámbito laboral; incidencia; divulgación; talleres y campañas para la ratificación de convenios de la OIT (102, 189, 135, etc.), entre otras. Durante la pandemia se realizaron actividades virtuales, como por ejemplo capacitaciones sobre covid-19 y VIH-sida en la plataforma Zoom. La participación en dichas actividades fue valorada como muy buena y activa. La instancia también realiza actividades en forma conjunta (transversal) con otras áreas, como por ejemplo una conferencia-debate sobre comunicación, formación académica en tecnología, etcétera.

Para ejecutar su plan de trabajo, la instancia recibe recursos previstos en el presupuesto de la central, sin embargo, informa que esos recursos materiales y de personal no son suficientes. También informa que en los últimos años ha aumentado la participación de mujeres y que la instancia ha ganado visibilidad dentro de la central. Además, ha cambiado para mejor su posición en la estructura y tiene peso en la toma de decisiones dentro de la central.

En la CTSP las sindicalistas de todas las federaciones afiliadas participan de la Comisión de Mujeres/Mujeres Valientes, que se reúne una vez al mes. La instancia realiza programas de formación, sobre todo con las trabajadoras del sector textil, aborda el tema de la violencia contra las mujeres y cómo pueden defenderse, así como también computación y capacitación profesional, entre otros, y busca trabajar en conjunto con los sindicatos.

Según las dirigentas entrevistadas, las limitaciones de recursos económicos disponibles para financiar las actividades de las secretarías de mujeres de las centrales afectan a todas las áreas de las centrales sindicales, en el marco de la precaria coyuntura económica que atraviesa el país.

En Haití, las instancias de mujeres de las centrales cuentan con una articulación entre ellas en torno a los temas de la agenda

de género, denominada Comité Intersindical de Mujeres Haitianas (CISFH). A través del CISFH, las sindicalistas invierten en construir consensos y actuar conjuntamente en los asuntos en los que hay acuerdo, orientadas por la búsqueda de unidad como denominador común entre las instancias.

En el caso de República Dominicana, se cuenta con secretarías de la mujer en las federaciones, que deben conformar con las mujeres de los sindicatos de base el Comité de la Mujer dentro de la federación. A esta fecha no se tienen todas estas secretarías constituidas, según las entrevistadas porque el proceso es lento y los recursos económicos no llegan con facilidad.

Además de eso, el organismo principal de autoorganización de las mujeres en las centrales dominicanas es el Comité Intersindical de las Mujeres Trabajadoras (CIMTRA), que articula los temas asociados a género de la misma manera que la mencionada Mesa Sindical. El CIMTRA tiene una cantidad designada de dirigentas, y en él se coordina y se ejecuta la agenda sindical de género. Entre sus actuaciones se encuentran realizar informes a la OIT; representar al movimiento sindical en materia de género en diferentes instancias; incidir en el Poder Legislativo para impulsar leyes que van en consonancia con los derechos laborales de las mujeres. Según insumos que forman parte de una investigación realizada este año 2022 por Tahira Vargas y FES República Dominicana para uso interno de una de las centrales, las mujeres comunicaron en grupos focales la manera en que el CIMTRA las ha ayudado a fortalecer su participación. Lo ven como un vehículo para sostener poder en las centrales.

«Es un mecanismo de coordinación, de consenso y de articulación que ha dado muy buenos resultados».

«Han elogiado la manera de nosotras manejarnos en publicidad, manejarnos en las relaciones internas, que nosotras hemos hecho avances en materia por ejemplo del Convenio 189 que es para proteger a las trabajadoras domésticas y el 183 que elevó la licencia de maternidad. Pero también, nuestra lucha por el Convenio 187 sobre salud y seguridad en el trabajo y ahora el 190 contra la violencia y acoso, y el 156 que está en espera de que el presidente promulgue la ley porque ya fue aprobado por el Congreso Nacional... Además, hemos establecido un gran fortalecimiento interno de las estructuras de mujeres, hemos formado nuestros Comités regionales de CIMTRA. Hacemos actividades conjuntas, a veces nos separamos cuando hay cosas que una se traba, tienen sus principios, su norma y su criterio y no puede coincidir con la otra, entonces nosotras nos sumamos individual como organismo de género. [Por ejemplo] En el caso de las tres causales,<sup>9</sup> la CASC no comulga con eso, la CNUS sí nos apoya y la CNTD dice ni sí ni no. Entonces en las actividades de la coalición nos unimos ahí como las mujeres de CNUS, como unidad sindical de mujeres activas de la CNUS y ahí CIMTRA no aparece porque no estamos de acuerdo las tres centrales. Y así en muchas cosas, no tantas

<sup>9</sup> Se trata de la lucha que se lleva en el país por la despenalización del aborto en tres causales (peligro de vida para la mujer, embarazo por violación o incesto e inviabilidad fetal).

porque no son muchas las que nos separan, las hacemos de acuerdo a lo que hayan decidido las centrales».

«Nosotras, las dominicanas con el CIMTRA en América, sobre todo en Centroamérica, hemos sido un ejemplo de la unidad sindical y de las mujeres. En Guatemala se creó una mesa sindical, pero primero se creó una mesa sindical de mujeres, en Panamá se creó una mesa sindical, pero primero se creó una mesa sindical de mujeres y así en diferentes países ha ido caminando el ejemplo del CIMTRA. Nosotras creemos que podemos avanzar bastante. En un momento podrá quizá ser un instrumento de decisión política de las mujeres en el ámbito sindical con más fuerza».

No obstante el éxito del CIMTRA, las entrevistadas también señalaron debilidades. Una de ellas es que no tiene oficina ni secretaria, lo cual le quita formalidad. Además, las sindicalistas consideran que hay espacio para que tenga un mayor peso en la agenda sindical, promoviendo la transversalidad de los temas de género.

«Hemos ganado espacio porque existe el Comité Intersindical de las Mujeres Trabajadoras (CIMTRA); es representante de cada una de las centrales sindicales en representación de las mujeres, pero pudiera tener un mayor rol e incidencia en la toma de decisiones dentro de la central y fundamentalmente la colocación de los puntos de agenda dentro de la central... Pudiera tener un rol más protagónico, más preponderante en las decisiones con relación al tema de género».

## 2.5 OBSTÁCULOS QUE ENFRENTAN LAS MUJERES PARA SU PARTICIPACIÓN SINDICAL

En los cuestionarios de las centrales que los han respondido, resaltan los obstáculos derivados de la división sexual del trabajo y de las condiciones de vida y laborales de las mujeres, que dificultan su participación sindical en general y en los ámbitos de toma de decisiones de las centrales y los sindicatos afiliados. En el caso de Haití, la CTH puso sobre la mesa la falta de tiempo por responsabilidades familiares y de cuidados y la falta de apoyo para llevar a cabo estas responsabilidades y cuidados. También la CNUS y la CASC señalaron este obstáculo en República Dominicana, al tiempo que afirmaron que no hay medidas concretas para facilitar la participación de las mujeres que son madres, como cuidado de niños y niñas durante eventos/reuniones/congresos. Además, fue un obstáculo reforzado en las entrevistas con las sindicalistas de los dos países, y aun por los presidentes de las centrales, en el caso de República Dominicana:

«Las compañeras también tienen a veces limitaciones por tener doble responsabilidad: trabajar y cuidar de los hijos, el jugar un papel que todavía sigue primando en la sociedad dominicana, que la mujer es responsable del hogar y que el hombre no tiene esa responsabilidad. Todavía esto sigue siendo un obstáculo para asegurar la participación de la mujer». (H)

Con relación a los obstáculos derivados de la estructura y el funcionamiento de las centrales, la CTH de Haití expresó que la central y gran parte de los sindicatos no tienen una política de igualdad de género consolidada, lo cual no fomenta la participación de las mujeres. Esto también fue comunicado por la CNUS. Con respecto a los obstáculos asociados a las relaciones de poder internas del sindicalismo, esta central expresa que muchas de las trabajadoras y militantes no se disponen a asumir responsabilidades de dirección porque no son apoyadas e incentivadas, y que sus compañeros les hacen sentir que no están preparadas. Además, aquellas que asumen responsabilidades sienten que tienen que probar todo el tiempo que son capaces para la función, algo que no pasa con los hombres, y esto provoca estrés y frustración que resultan en que algunas desistan de presentarse nuevamente. En esa misma línea, en sus respuestas la CTH comunica que las mujeres son poco o nada escuchadas: sus opiniones no son debidamente tenidas en cuenta en las reuniones del comité directivo, en asambleas y otros espacios de la vida sindical. Los hombres se articulan y deciden previamente en espacios informales entre ellos, en los que las mujeres no participan. Por otro lado, expresan que, en general, una gran proporción de trabajadoras muestran poco interés en participar en eventos sindicales o en comités de dirección sin preparación, mientras que este no es el caso de los hombres.

Sobre los obstáculos provenientes de la pandemia, el principal comunicado por la CTH de Haití y las tres centrales en República Dominicana fue la reducción de la participación de las mujeres. La CNUS señala la asociación del incremento de las responsabilidades de cuidado asumidas por las mujeres y la mencionada falta de medidas e iniciativas de las centrales para responder a estas responsabilidades a fin de que puedan participar. En suma, el confinamiento, que maximiza las demandas familiares y del hogar, que normalmente recaen sobre las mujeres, fue presentado como uno de los obstáculos asociados a la pandemia. Además están la falta de comunicación ya sea por no tener internet o por no poseer dispositivo; mucho estrés y presiones de sus parejas; falta de vigilancia sanitaria, entre otros.

En Haití, según las dirigentas de las dos centrales entrevistadas, otro obstáculo que deben superar las mujeres para la participación sindical es la falta de capital económico y la inseguridad y violencia que se viven en el país. También en el caso de República Dominicana se señaló la inseguridad ciudadana entre los obstáculos. Este factor reportado por los dos países se encuentra asociado a la posibilidad de desplazarse de manera segura a las reuniones y actividades, así como a participar en aquellas que implican exponerse en las calles, donde las mujeres tienen un mayor riesgo de experimentar acoso, asaltos y agresiones que los hombres. La CNUS comunica que aun dentro de la central y los sindicatos hubo y hay casos de violencia de género (por ejemplo, acoso sexual, acoso moral, acoso político, agresiones físicas, entre otros), lo cual aleja a las mujeres. En Haití también se mencionó el miedo de las trabajadoras, entre ellas las trabajadoras domésticas, a despidos y persecuciones patronales si se acercan o participan en los sindicatos.

Por último, en ambos países la pobreza limita la posibilidad de acceder a los recursos necesarios para participar (dispositivos electrónicos que permitan la comunicación; internet; dinero para desplazarse; medios de transporte; gastos de alimentación; costo de delegar las responsabilidades familiares y de cuidados, etc.). Además, en República Dominicana se mencionan las prácticas de pluriempleo que básicamente limitan el tiempo que las mujeres tienen disponible para participar en el sindicalismo.

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

En el caso de República Dominicana, en todas las entrevistas se manifestó que las instancias de género se llevan el protagonismo al momento de explicar la manera en que las centrales han hecho frente a los obstáculos para la participación de las mujeres en el sindicalismo. Es a través de las secretarías de género y los mecanismos de autoorganización como el CIMTRA que se incide a favor de las mujeres y se gana espacio en la agenda sindical.

No obstante, el dejar el trabajo de incidencia a las instancias de mujeres fue algo criticado en todas las entrevistas. Si bien las sindicalistas se sienten orgullosas del trabajo realizado, consideran que urge una mayor transversalidad dentro de las centrales; esto se debe a que los elementos que alejan a las mujeres de la participación sindical están presentes en todo el accionar cotidiano del movimiento sindical.

Algunas de las iniciativas mencionadas en las entrevistas de Haití y República Dominicana y que se encuentran en mayor o menor medida en ambos países son:

- La impartición de talleres donde se les enseñan a las mujeres sus derechos laborales y/o se las entrena en nuevas habilidades que incrementan su empleabilidad. Las entrevistadas señalaron dichos talleres como espacios que sirven para la captación de trabajadoras, ya que aquellas que ya forman parte de la acción sindical tienen un evento al cual invitar a sus compañeras que no forman parte, lo cual muchas veces termina en una nueva afiliación y un crecimiento de la participación femenina en el sindicalismo;
- La implementación de la paridad como una meta y de las políticas de cuota en las centrales donde existen, y la designación de mujeres en puestos directivos dentro de la estructura de las centrales;
- La realización de actividades sobre el tema de la violencia contra las mujeres, incluso proporcionándoles herramientas para defenderse de todo tipo de violencia;
- El apoyo mediante la promoción de la presencia de mujeres en los espacios de negociación como mesas de trabajo con el gobierno central, el Poder Legislativo y los diferentes sindicatos y federaciones, así como en los eventos internacionales y locales. Según el dirigente de una de las centrales de República Dominicana entrevistado,

«tratamos que a nivel de lo que son las representaciones de la confederación siempre haya posibilidad de incorporar una mujer conjuntamente con los hombres. Que si es un evento internacional, vayan un hombre y una mujer, que si es un evento local nunca se haga una representación totalmente masculina, por ejemplo. Sino que siempre haya una participación que integre a la mujer». (H)

- El impulso a las diferentes resoluciones sobre igualdad de género y promoción de la participación de las mujeres. Así lo expresa una entrevistada de República Dominicana:

«Los mayores avances no han sido solo en la práctica sino de manera estatutaria [...] hay políticas específicas en materia de género, en lo particular puedo decir que hemos recibido el apoyo por parte de la Central en tema de la participación, en tema de manifestaciones, no solamente de ir físicamente sino con documentos que respalden la acción que nosotras venimos haciendo. Pero claro, eso no es suficiente, faltaría más. [Es necesario] Promover más que nada la participación, que más mujeres quieran seguir participando en el movimiento sindical».

## 3

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

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

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

En las centrales, el discurso de género es orientado por la participación de las mujeres. Como ya se explicó, las centrales y gran parte de los sindicatos no tienen una política de igualdad de género consolidada, aunque presentan resoluciones que se alinean con una narrativa que pretende impulsar la protección de los derechos de las mujeres, así como su participación en la acción sindical.

En el caso de Haití, la principal resolución sobre igualdad de género y participación sindical de las mujeres reportada por la CTH es la cuota de 40% de mujeres en todas las actividades de la central. Además, la central y los sindicatos afiliados tienen resoluciones sobre igualdad salarial por trabajo de igual valor; violencia contra la mujer (acoso laboral y sindical, violencia doméstica, etc.); protección de la maternidad y medidas contra la discriminación de la mujer por razón de la maternidad; defensa de políticas públicas dirigidas a la igualdad de género; acceso a la formación profesional de las trabajadoras; lucha contra el racismo y la discriminación étnica y racial; defensa de los trabajadores y trabajadoras LGBTIQ+ y de la diversidad sexual y medidas contra la discriminación por orientación sexual. Vale señalar que la lucha contra la violencia hacia las mujeres y la formación profesional, entre otros temas, también integran las resoluciones de la CTSP.

En el caso de República Dominicana, se han impulsado resoluciones que en su mayoría refieren a crear instancias de participación de mujeres como el CIMTRA. Son estas instancias, mediante su trabajo cotidiano, las responsables de impulsar la agenda sindical:

En las agendas de las centrales sindicales se lucha por la igualdad, la adopción de los convenios por ejemplo 189 por la igualdad de las trabajadoras domésticas, el 156, sobre conciliación de trabajo y familia, podemos decir que la intención de 14 semanas de protección de maternidad, la licencia eso se debió a una lucha de nosotras y las centrales sindicales, igualmente protección social. (Vargas, 2022)

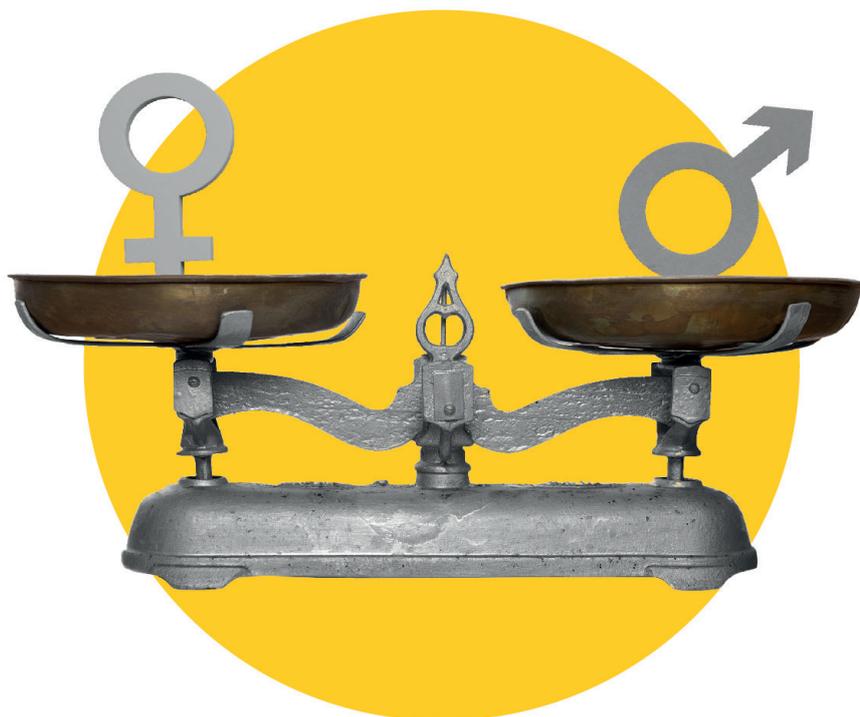
Una de las dirigentas entrevistadas agrega:

«Hemos creado federaciones de mujeres, hemos creado espacios como el CIMTRA, que es una confederación sindical, que crea una mesa paralela de las organizaciones sindicales de mujeres de la central, que se encarga de desarrollar trabajos con temas que están vinculados al mundo de trabajo y que afecta a las trabajadoras... Esas son las cosas que hemos puesto en marcha y han dado resultado. A través del CIMTRA, hemos podido firmar un convenio con la OIT, el cual fue asumido por el Estado Dominicano y que se empieza a desarrollar ya como política ya en el mercado laboral para protección de las trabajadoras domésticas, para que gocen de los mismos derechos que tienen las trabajadoras de las empresas».

En el caso de la CNUS, entre las principales resoluciones sobre igualdad de género y participación sindical de las mujeres se pueden nombrar la creación en los estatutos de la instancia de género; el apoyo a la política de cuidados y los convenios 156 y 189; la despenalización del aborto; la lucha contra la violencia (acoso en el trabajo y en el sindicato, violencia doméstica, etc.); asistencia jurídica y psicológica a las víctimas de violencia; promoción de la negociación colectiva inclusiva; promoción de la sindicalización en sectores de mayor incidencia de mujeres trabajadoras. Además, se encuentran resoluciones sobre los siguientes temas:

- salario igual para trabajo de igual valor;
- responsabilidades familiares compartidas;
- derecho a guarderías y jardines infantiles;
- protección a la maternidad y medidas contra las discriminaciones de las mujeres por razón de maternidad;
- defensa de las políticas públicas volcadas a la igualdad de género en la sociedad;
- defensa de las personas trabajadoras LGBTIQ+ y de la diversidad sexual y medidas contra las discriminaciones por orientación sexual.

En la CASC, se comparten resoluciones sobre los temas anteriores, a excepción del derecho al aborto y la defensa a las personas LGBTIQ+. Además se añaden temas como el acceso de las trabajadoras a la formación profesional y el combate al racismo y a las discriminaciones étnicas y raciales.



### 3.1.2 Transversalidad de género. Coherencia entre discurso y práctica

Las centrales valoraron que la dimensión de género no es contemplada en cada decisión tomada por los principales órganos de toma de decisiones. Más bien, se identificó la tendencia a compartimentar los temas de las mujeres y pensar que porque existen instancias de mujeres o de género ya se están atendiendo estas problemáticas, aun cuando dicha atención sea insuficiente. Es decir, se identifica una falta de transversalidad. En República Dominicana así lo expresaron una y un sindicalista entrevistados:

«[Sobre si el tema de género es transversal] Pueden nombrar a alguien que se encargue de género, [pero] no hay una política de promoción de los derechos de las mujeres y representación dentro de los sindicatos».

«Yo pienso que las mujeres que han participado en las comisiones ejecutivas son mujeres que se han destacado, que tienen el respeto de los compañeros... sus opiniones son muy tomadas en cuenta... Son tomadas en cuenta, pero yo no creo que ahí está el problema, el problema es cómo asegurarnos que en el sindicalismo desarrollemos políticas de que los trabajadores que se están organizando comprendan que las mujeres tienen la necesidad de asumir los roles importantes del sindicalismo para que sus necesidades también estén expresadas en las políticas que el sindicato desarrolle en sí misma». (H)

Respecto a la incorporación y puesta en práctica de las resoluciones sobre igualdad de género y participación de las mujeres por la central misma y por los sindicatos afiliados, de modo general en los dos países se considera que hay una aceptación teórica pero no una implementación; la puesta en práctica es insatisfactoria, aunque las resoluciones no

sean cuestionadas abiertamente, y algunas resoluciones son menos aceptadas e implementadas. Un ejemplo de estas últimas son la despenalización del aborto y la defensa de los LGBTIQ+, que no son incorporadas por todas las centrales. Esta narrativa de que hay un desfase entre las disposiciones y su cumplimiento ha permeado todas las entrevistas. Así lo ven las sindicalistas de República Dominicana:

«Porque muchos compañeros nuestros dicen que asumen la política de género de las Centrales, no es así, no asumen la política de género en su totalidad, aceptan lo que dicen los papeles, pero en la práctica no es así».

Nuestros compañeros colocan el tema de la igualdad, hombres y mujeres somos iguales, hay que luchar por la igualdad y hay que luchar por la equidad, pero muchas veces esa agenda se queda en el deber ser o quizás registradas, pero cuando la llevamos a la práctica vemos que no es mucho los pasos de avance que tenemos. (Vargas, 2022)

La razón por la cual se observa una puesta en práctica deficiente es que, como se dijo, el mayor peso de impulsar la agenda de género dentro del sindicalismo recae sobre las mujeres, pero ellas no tienen el mismo poder de incidencia que los hombres. Por ende, no siempre se logra establecer una agenda sindical en concordancia con las disposiciones creadas para promover el rol y los derechos de las mujeres en la acción sindical. Así lo sintetiza una dirigente dominicana:

«La mujer no tiene el mismo poder de incidencia que los hombres en establecer la agenda sindical. En la mesa sindical hay poca participación de mujeres, están las secretarías de género de cada uno de los departamentos o quizás una o dos compañeras».

### 3.2 EXPERIENCIAS DE ARTICULACIÓN CON ORGANIZACIONES DEL MOVIMIENTO FEMINISTA

En Haití, según el cuestionario de la investigación, en la CTH se acepta el feminismo y la central participa de acciones conjuntas con los movimientos de mujeres y feministas. Algunos ejemplos de temas y tipos de acciones y actividades son el 8 de marzo, el 25 de noviembre, formación, talleres y marchas sobre temas de interés de las mujeres. La instancia de mujeres se articula con organizaciones y colectivos feministas también para la ratificación de estándares internacionales, eliminación de la violencia contra la mujer y creación de empleo para las mujeres.

En República Dominicana, el inicio de la vinculación de las sindicalistas con los colectivos feministas se da tras un proceso formativo impartido por la OIT en el país en 1983. Este inicio fue de suma importancia para empoderar a las mujeres dentro del movimiento sindical.

«Luego después viene nuestro vínculo con las centrales sindicales, la formación del departamento de género. Nuestro vínculo con el movimiento feminista comenzó con Magaly [Pineda] de CIPAF.<sup>10</sup> Fueron nuestras asesoras, digamos facilitadoras [...]. Una serie de mujeres que nos dieron una serie de experiencias y comenzamos a entender nuestra realidad como trabajadoras. Digamos que antes una se consideraba trabajadora sindicalizada, pero la conciencia de mi papel como mujer trabajadora comenzó a partir de que comenzamos a tener apoyo del movimiento feminista».

En el caso de la CNUS, en la actualidad esta participa de acciones conjuntas con los movimientos de mujeres y feministas. En casi todas las acciones y actividades, foros y seminarios, se observa esta colaboración. Un ejemplo específico es el accionar asociado a la lucha por la despenalización del aborto. Pero las articulaciones y alianzas con los colectivos feministas se dan en varios otros temas: salud, trabajo y familia, doméstico, cuidados, violencia. Hay una alianza permanente para proveer la agenda de igualdad de género desde el Estado.

La CASC también realiza acciones conjuntas con los movimientos de mujeres y feministas; su instancia de mujeres se articula con estos grupos a fin de respaldar las luchas y reivindicaciones que entiende justas. Grosso modo, los dirigentes de la CASC aceptan y apoyan esta articulación, sin embargo, la mayoría de los sindicalistas no aceptan el feminismo.

En el caso de la CNTD, se dijo que no hay una vinculación permanente con los grupos feministas. Sin embargo, sí han colaborado en distintos momentos a lo largo de los años en cuestiones puntuales a favor de los derechos de las mujeres trabajadoras. En esta central reportaron que no hay una política institucional definida en términos de alianza con las organizaciones feministas.

Visto lo anterior, si bien las entrevistadas reportaron un involucramiento de las instancias de mujeres de las centrales con dichos movimientos, se entiende que en la actualidad la relación no es totalmente simbiótica, ya que ellos no incorporan a su agenda los temas pertinentes a la acción sindical y los derechos laborales de las mujeres como asuntos prioritarios. Para una dirigente de República Dominicana:

«Aunque nos conectamos, somos solidarias, las feministas aquí todavía no han asumido el discurso de la defensa de los derechos laborales de las mujeres».

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

En Haití, la CTH no considera que haya en su interior o en sus sindicatos manifestaciones de pensamientos y prácticas antiderechos de las mujeres e igualdad de género, antiderechos para la población LGBTIQ+, discriminación a las poblaciones afrodescendientes e indígenas. Tampoco se observan en la central prácticas de discriminación hacia las mujeres con orientación diferente a la heterosexual.

En República Dominicana, la CNUS sí consideró que en la central o en sus sindicatos hay manifestaciones de pensamientos y prácticas antiderechos. Esta presencia se manifiesta en comentarios, prejuicios y algunas críticas a quienes los promueven. En algunos casos, lo anterior tiene un impacto en las resoluciones y prácticas de la central referidas a las mujeres y su organización, y se observan retrocesos. La central responde a estas manifestaciones llevando a cabo reuniones con los dirigentes para sensibilizar y procurar que comprendan, aunque no tiene recursos humanos para realizar debates continuos al respecto. Por otro lado, en la central también se observan prácticas de discriminación hacia las mujeres con orientación diferente a la heterosexual, lo cual se manifiesta mediante la emisión de juicios y comportamientos de rechazo y discriminación, especialmente en sectores de más edad.

A su vez, la CASC comunicó que en la central no se ven estos pensamientos y prácticas antiderechos, por ende las resoluciones y prácticas referidas a las mujeres y su organización no se ven afectadas por discursos discriminatorios y de odio.

En la CNTD tampoco se registraron prácticas antiderechos, sin embargo resaltaron que el pensamiento machista que permea la central promueve una manera de pensar tradicional que refuerza los roles convencionales de género; dicha situación puede crear, de manera indirecta, escenarios y discursos no inclusivos para la comunidad LGBTIQ+.

<sup>10</sup> El Centro de Investigación para la Acción Femenina (CIPAF) es una organización de la sociedad civil de República Dominicana dedicada a la defensa de los derechos de las mujeres.

## 4

## CONSIDERACIONES FINALES

Hasta aquí no se han desarrollado los puntos asociados a los desafíos más tangentes en los sindicatos y federaciones. Por ejemplo, el sindicalismo dominicano enfrenta ciertas debilidades que actúan en detrimento de la participación femenina. Una de ellas es la dificultad para organizar el sector informal, que en todo caso también es una realidad del mundo laboral en Haití. Esto es un problema porque las mujeres tienden a estar en el sector informal mucho más que los hombres. Por lo que no captar el sector informal dentro de los sindicatos de entrada en los hechos significa priorizar la participación masculina por sobre la femenina en el sindicalismo. Este desbalance entre la participación de las mujeres en el mercado laboral y en los sindicatos es resaltado incluso por los presidentes de las centrales dominicanas.

«Aunque el mercado laboral ha ido cambiando, y hay una mayor representación de las mujeres, todavía su participación en el sindicalismo es minoría...» (H)

«Hay pocas mujeres insertadas al mercado laboral formal. Es complejo el tema de la participación de las mujeres en el sindicalismo por lo complejo que es su presencia en el mercado laboral dominicano». (H)

Otro problema que experimentan los sindicatos y federaciones de República Dominicana que actúa en perjuicio de la participación de las mujeres es la manera en que ellos se relacionan con las centrales. Se reporta mucha verticalidad y dificultad para desarrollar una comunicación interna eficiente. En las entrevistas hechas en el marco de esta investigación, salieron a relucir momentos de conflictos entre las centrales y los sindicatos, que tienen su origen en una actitud autoritaria que muchas veces desarrollan las centrales frente a los sindicatos. Es algo que se amplifica con los sindicatos conformados mayoritariamente por mujeres. En las dos investigaciones que se han manejado en este informe, esto se ilustra con un momento

histórico en el cual se expulsa de la CNTD al sindicato de enfermeras debido a un choque con las disposiciones autoritarias de la directiva de la central, que no mostraba suficiente respaldo a la causa que en ese momento perseguía el sindicato.

«Yo voy a compartir una experiencia que yo viví hace años en el sindicato de enfermeras de la Unión Nacional del Servicios de Enfermería. El sindicato estaba afiliado a la CNTD, hicimos paro nacional y abandonamos los hospitales. Cuando estamos reunidas llega el presidente de la central [...] y le dice a la presidenta del sindicato de enfermería, que hay que volver a los hospitales, que hay que levantar el paro. Él negoció, porque estaba negociando a nombre de las enfermeras y sin las enfermeras. Él que fue a negociar [y, al regresar] responde [que] "no hay nada, no se consiguió nada, hay que volver" y yo le pregunté y "¿en qué hospital usted trabaja?". Esa pregunta nos costó, ya que nos botaron de la Central y tuvimos que buscar un local fuera de la Central. Pero nosotras no levantamos el paro, nos mantuvimos firme y hasta que el gobierno (que era Balaguer el presidente) nos aumentó no salimos del parque. Eso me hizo salir y no querer seguir en la directiva del sindicato porque no es verdad que voy a trabajar para que otro decida por mí. Pero eso es lo que ocurre en los sindicatos, especialmente en los sindicatos donde mayoritariamente son mujeres que están afiliadas a las centrales tradicionales y quienes dirigen las centrales entonces son varones que no [...] que no conocen el trabajo de las mujeres, de las enfermeras».



Por otro lado, se comunicó en las entrevistas que en los sindicatos se replican las dinámicas vistas en las centrales relacionadas de repetición de los patrones machistas de la sociedad (falta de consideración a las necesidades de las mujeres al momento de establecer actividades y/o reuniones; diferente peso en el establecimiento de agenda; exigencia a las mujeres de probar su capacidad constantemente, etc.).

«Entonces ese pensamiento de que las mujeres estaban relegadas a las funciones más básicas del hogar y que no podían tener una participación protagonista en la vida social y política del país, eso también se ve reflejado en los sindicatos. Hemos de trabajar con educación y al momento de organizar los sindicatos, tomar esos aspectos en cuenta, y que lo discutamos. Para mí el mayor obstáculo que hay para asegurar la participación de las mujeres en los sindicatos es la mentalidad de nosotros como sociedad en sentido general, es que tenemos una mentalidad básicamente machista... Hay que intentar erradicar ese pensamiento machista de la sociedad dominicana». (H)

Si bien es de suma importancia que las mujeres empiecen a ocupar más espacios de liderazgo en el movimiento sindical, un asunto que pusieron sobre la mesa tanto las mujeres como los hombres entrevistados para este estudio es que históricamente el trabajo sindical ha sido masculino; eso sumado al contexto machista en el que se desarrollan las labores sindicales en República Dominicana deja una brecha de conciencia muy grande que cerrar.

Más que una transformación de las estructuras de las diferentes centrales, federaciones y sindicatos (necesaria), se requiere un cambio de entendimiento: un proceso de deconstrucción de los sesgos sexistas, tomando conciencia de las maneras sutiles en que estos se manifiestan, y una construcción de nuevos parámetros que permitan que el sindicalismo se desarrolle en una genuina equidad. La situación actual llama a un proceso de aprendizaje tanto como a un proceso de transformación administrativa. El testimonio mencionado muestra un momento en la historia del sindicalismo dominicano en que las mujeres fueron echadas de una de las centrales por alzar su voz y contradecir las instrucciones del liderazgo masculino. Por lo que lograr que sean escuchadas al mismo nivel que los hombres, aun por aquellos considerados aliados del movimiento feminista, tomará tiempo y mucha labor de incidencia.

Otra razón por la que es importante esta labor de educación y transformación de conciencia es que muchas de las personas entrevistadas en esta investigación expresaron que hay una disonancia entre lo escrito y la práctica, como fue mencionado. No se trata solo de lograr insertar los temas asociados a los derechos de las mujeres en la agenda sindical y en las estructuras y funcionamiento de las centrales, federaciones y sindicatos, sino de que aquello se ejecute y se avance en un sentido de justicia de género efectiva. Además, considerando que las acciones cotidianas vienen de la costumbre y de lo familiar inserto en sociedades patriarcales, donde es fuerte la presencia de la misoginia, para lograr la coherencia deseada es importante avanzar también hacia la deconstrucción del pensamiento patriarcal de quienes son parte del movimiento sindical, tanto

hombres como mujeres, a fin de que estos cambios tangibles en las estructuras de las centrales, como lo es un incremento de la participación femenina a través de una cuota, que son increíblemente necesarios, efectivamente den los frutos esperados.

En Haití, la crisis política, económica y humanitaria que atraviesa el país desde hace varios años genera múltiples desafíos para el sindicalismo. La situación se agrava para las trabajadoras debido a las intersecciones entre las condiciones precarias de empleabilidad, garantía de derechos y seguridad que afectan a toda la población trabajadora, y las discriminaciones de género que recaen sobre las mujeres. Al desafío de defender los derechos de las trabajadoras en condiciones muy desfavorables, fortalecerlas, organizarlas y ampliar su participación sindical se dedican las instancias de mujeres de las centrales consideradas en esta investigación.

## 5

## APARTADO ESPECIAL

### 5.1 EXPERIENCIAS DE SINDICATOS Y FEDERACIONES

Una de las experiencias de sindicatos o federaciones en materia de género más interesantes en República Dominicana es la pertinente a las trabajadoras del hogar. La Asociación de Trabajadoras del Hogar (ATH) colaboró con la Confederación Nacional de Unidad Sindical (CNUS) y el Comité Intersindical de la Mujer Trabajadora (CIMTRA), fue un actor fundamental en las conversaciones en la OIT que resultaron en la creación del Convenio 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, y la recomendación 201, que acompaña a dicho convenio (Blanco, 2018). En 2014, los sindicatos participaron en las discusiones para la reforma del Código de Trabajo, junto al gobierno y el sector de empleadores.

En el año 2016, comienza la Mesa Intersectorial de Género para el Trabajo Doméstico, que es un aparato de articulación interinstitucional que abarca movimientos sindicales y de mujeres, organizaciones internacionales e instituciones académicas. Desde su nacimiento, la Mesa se encuentra trabajando en una propuesta de Ley Especial de Trabajo Doméstico, que se espera que sea aprobada por el Poder Legislativo. Mediante sus acciones, los sindicatos han sido entes clave en el proceso de lograr un marco legal para el trabajo doméstico que vele por los derechos de las trabajadoras (Blanco, 2018).

FES República Dominicana financió una investigación interna para conocer la realidad del trabajo doméstico remunerado en el país, antes y después del inicio de la pandemia de covid-19. A fin de identificar el quehacer de los sindicatos relacionados con el tema de trabajo doméstico remunerado y la vinculación que estos tienen con las trabajadoras domésticas, se realizaron entrevistas a sus dirigentes y grupos focales con las trabajadoras. En dicha investigación salió a relucir que las trabajadoras conocen y se unen a los sindicatos a partir de recomendaciones de otras trabajadoras: «Una le dice a la otra y así se van agregando más trabajadoras». Además, se evidenció el papel que juegan los sindicatos en la capacitación de las trabajadoras domésticas, tanto en sus derechos y deberes como en habilidades para incrementar su empleabilidad:

«El sindicato ha ayudado mucho no solamente en lo laboral, sino también en educar a la trabajadora doméstica, han hecho varios talleres sobre seguridad social, han capacitado sobre riesgos laborales, sobre nuestros derechos, un sinnú-

mero de talleres en los que hemos participado». «Aquí nos dan cursos taller para que seamos unas mujeres más capacitadas. Aquí han dado muchos cursos de costura, de cocina, de belleza. Este sindicato ha sido uno que tiene muchas mujeres emprendedoras del hogar, porque ha enseñado muchas capacidades».

Otro aspecto importante que salió a relucir en dicha investigación fue el acompañamiento legal que los sindicatos brindan a las trabajadoras cuando sus derechos son violentados por sus empleadores. Mediante este acompañamiento, se ha logrado ganar casos ante los tribunales, lo que les da la oportunidad a las trabajadoras de que disfruten de lo que les corresponde.

«El empleador no les quiere pagar o no le quiere pagar lo que le corresponde, tú llamas a tu sindicato y el sindicato te ayuda a que te paguen lo que te corresponde».

«Los sindicatos nos brindan el apoyo de los abogados para nosotros ir a la secretaría de trabajo».

«Yo soy trabajadora doméstica, pertenezco a un sindicato el cual lucha por mí y pelea por mí, porque cuando una trabajadora doméstica tiene un problema en su trabajo, del sindicato va una persona a la Secretaría de Trabajo y le da apoyo. Eso es lo que nosotras necesitamos porque no cualquier trabajadora doméstica tiene para pagar un abogado».

### 5.2 PERFIL DE MUJERES PIONERAS EN EL SINDICALISMO DE LA REGIÓN

#### Eligia Isabel Tejada Gallardo

Nació el 27 de marzo de 1948 en Santo Domingo. Cuando era adolescente inició sus pasos en trabajo social, primero desde la Iglesia a través de la Juventud Obrera Católica (JOC), y luego a partir de su vinculación con el movimiento obrero, a través de la Central General de Trabajadores (CGT), en 1982. Es técnica en Educación, mención Orientación, y ha participado en cursos de instructora sindical, de manejo de la contratación colectiva y otros de formación sindical y social.

En la CGT asumió los cargos de comisaria, secretaria de Finanzas, secretaria de Educación, coordinadora de la Comisión de la Mujer Trabajadora, secretaria de Acción Reivindicativa. A nivel del conjunto de centrales sindicales, ha sido coordinadora del Comité Intersindical de la Mujer Trabajadora y de

Erradicación de Trabajo Infantil. Ha sido parte de la comisión de organización de varias áreas de trabajo, ha impulsado la organización de la Federación Nacional de Trabajadores Agrícolas y sindicatos de otras áreas de la economía.

Luego del proceso unitario de la CGT y la Confederación Unitaria de Trabajadores, que culminó en la creación de la Confederación Nacional de Unidad Sindical (CNUS), fue elegida secretaria de Acción Reivindicativa, secretaria de Erradicación del Trabajo Infantil y actualmente es secretaria de Desarrollo Humano.

Representa a la CNUS en importantes espacios de solidaridad como la Campaña Dominicana de Solidaridad con Cuba y el Comité de Solidaridad con la República Bolivariana de Venezuela. Es asesora del Movimiento de Campesinos Trabajadores Las Comunidades Unidas (MCCU) y de la Articulación Nacional Campesina.

A nivel político, fue militante del Movimiento Popular de Liberación (MPL), integrante del Bloque Socialista y de la Unión Comunitaria de las Caobas. En la actualidad es integrante de la Comisión Provincial del Partido Alianza País.

Fuente: Datos proporcionados por la CNUS y editados por FES República Dominicana.

## Victoria García

Nació el 23 de diciembre de 1942. En 1972 ingresó a la Central General de Trabajadores (CGT) y fue elegida secretaria de Organización de los Comités de Amas de Casa de la central en 1973. En 1975, fundó el club deportivo y cultural Doña Chucha en el barrio San Carlos. En el mismo año inició su militancia en el movimiento feminista.

En el año 1985 asistió a un encuentro con los grupos feministas en el que se presentó una investigación denominada «Las mujeres en cifras», realizada por la licenciada Clara Báez, en la que se reflejaba la alta tasa de mujeres que trabajaban en el sector doméstico (185.000 en ese momento). Fue cuando nació su interés en organizar a un grupo de mujeres trabajadoras del hogar.

El 20 de mayo de 1986, Victoria encabezó la reunión de 22 trabajadoras del hogar en el barrio Capotillo de Santo Domingo, que dio inicio a una serie de encuentros en distintos barrios de la capital y del sur del país con el nombre de *encuentros dominicales*, que sentaron las bases para la conformación de la Asociación de Trabajadoras del Hogar (ATH), la cual recibió su registro de incorporación en 1989.

En marzo de 1988, participó en el primer encuentro internacional de trabajadoras del hogar de América Latina y el Caribe realizado en Bogotá, Colombia. Ese encuentro sirvió de base para la fundación de la Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar (CONLACTRAHO), el 30 marzo 1988, de la que Victoria fue una de las fundadoras.

En noviembre de 1989, la ATH presentó un anteproyecto de ley para modificar el Código de Trabajo e incorporar reglamentaciones sobre el trabajo doméstico. Dicho anteproyecto sirvió de base para las discusiones de la reforma laboral de

1992 que dieron paso a la incorporación del esquema vigente (pago de vacaciones, regalía pascual o salario 13, descanso semanal de 36 horas y permisos para visitas médicas y para estudiar).

En el congreso de la CONLACTRAHO de 1992, fue elegida secretaria de Relaciones Internacionales, y en 2002, fiscal de la organización.

En 1998, desde ATH, Victoria García dirigió la primera encuesta sobre trabajo doméstico realizada por las propias trabajadoras del hogar, la cual arrojó los siguientes resultados:

- La mayoría de las trabajadoras encuestadas provenían de la región sur del país.
- El nivel de alfabetización de las trabajadoras del hogar encuestadas era inferior al del promedio de las mujeres dominicanas.
- Las trabajadoras encuestadas tenían en promedio dos o tres hijos.
- La mayoría de las trabajadoras conocían sobre planificación familiar.
- De cada 100 encuestadas, 33 tenían que llevar a sus hijos/as pequeños/as a su lugar de trabajo.
- Un 11 % de las trabajadoras no tenían quien cuidara de sus hijos/as mientras trabajaban y los dejaban solos o al cuidado de hermano/a mayor.
- La mayoría de las trabajadoras destinaban su salario principalmente a la manutención del hogar.
- La mayoría de las trabajadoras debían pagar por su vivienda.

En 2010, Victoria García ingresó a la Dirección Nacional de la Confederación Nacional de Unidad Sindical (CNUS).

Fuente: Datos proporcionados por la Asociación de Trabajadoras del Hogar (ATH) y editados por FES República Dominicana.

## Yvanne Elie Castera

Desde la caída del expresidente François Duvalier, Haití pasa de una crisis a otra: crisis política, sanitaria, sindical, desastres naturales, entre otras. A pesar de los obstáculos, las catástrofes y las carencias, mujeres de distintos sectores se esfuerzan cada día, tenazmente, por mejorar la imagen del país y dar esperanza a las y los jóvenes. Una de ellas es Yvanne Elie Castera, quien, junto a otras mujeres del sector textil, quiere dar esperanza a los trabajadores y las trabajadoras.

Yvanne Elie Castera, alias Yannick Etienne, nació el 5 de enero de 1953, estudió sociología y se casó en marzo de 1973 con Georges Castera Hijo, escritor haitiano ya fallecido, con quien tuvo una hija. Sindicalista desde su juventud, trabajadora durante más de 30 años en el sector textil, es fundadora y coordinadora de una organización sindical llamada Entè Sendikal Premye Me-Batay Ouvriye (ESPM-BO). Con este sindicato ha militado fuertemente a favor de las trabajadoras y los trabajadores en temas como el respeto de sus derechos y del salario mínimo, la protección y la seguridad social, la salud y la seguridad en el trabajo, la libertad sindical, entre otros.

En 2011, representó a los sindicatos haitianos en el Consejo de Administración de los Órganos de Seguridad Social

(CAOSS), en el que emprendió numerosas acciones intersindicales con las confederaciones sindicales. Actualmente, es miembro de la comisión que trabaja en la reforma del Código Laboral. Acompañó al Comité Intersindical de Mujeres Haitianas (CISFH) en una campaña en torno al Convenio 189 por un trabajo decente para los trabajadores y las trabajadoras domésticas y al Convenio 190 sobre violencia y acoso en el trabajo.

Militó mucho junto a las trabajadoras y los trabajadores en las calles de Puerto Príncipe durante las manifestaciones del 1 de mayo, el 7 de octubre y otras fechas importantes por el trabajo decente y el aumento del salario mínimo. Sin olvidar a las demás mujeres del CISFH, como Marie Denise Almeus, secretaria general de la Confederación de Trabajadores Haitianos (CTH) en 2002, fallecida durante el terremoto del 12 de enero de 2010, Marie Louise Lebrun Louimarre, Yvette Gautier Etienne, Guerline Compere, Sandra Simplicite y Magalie Georges.

Junto con organizaciones sindicales como la CTH, la Confederación de Trabajadores y Trabajadoras del Sector Público y Privado (CTSP), afiliadas a la Confederación Sindical Internacional (CSI) y a la Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas (CSA), y aliadas como la Central Nacional de Trabajadores Haitianos (CNOHA) y su organización, en este caso, Entè Sendikal Premye Me-Batay Ouvriye (ESPM-BO), Yvanne Elie Castera formó parte de una comisión que trabajaba en la firma de un convenio colectivo y varias leyes más a favor de los trabajadores y las trabajadoras del sector textil en la empresa CODEVI, en el noreste de la isla de Haití, en marzo de 2022.

Fue delegada en la mesa redonda laboral organizada por Better-Work, en mayo de 2022, en el noreste de la isla de Haití en CODEVI, donde hubo que tomar decisiones sobre temas como la renovación de la ley HOPE y la ley 3/8, la aceptación de la libertad de organización y una negociación colectiva sectorial. En este caso, fue ella quien firmó el memorando de entendimiento sobre los puntos mencionados que se discutieron en la mesa redonda.

Yvanne Elie Castera es una valiosa militante y dirigente del movimiento sindical de Haití, siempre acompañada por las mujeres mencionadas de las diferentes confederaciones del país.

Fuente: Confederación de Trabajadores Haitianos (CTH), Confederación de Trabajadores y Trabajadoras del Sector Público y Privado (CTSP) de Haití y Comité Intersindical de Mujeres Haitianas (CISFH).

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

**Banco Central República Dominicana.** (2016). Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo de República Dominicana. Recuperado de <https://www.bancentral.gov.do/a/d/2541-encuesta-continua-encft>

**Banco Central República Dominicana.** (2017). Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo de República Dominicana. Recuperado de <https://www.bancentral.gov.do/a/d/2541-encuesta-continua-encft>

**Banco Central República Dominicana.** (2018). Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo de República Dominicana. Recuperado de <https://www.bancentral.gov.do/a/d/2541-encuesta-continua-encft>

**Banco Central República Dominicana.** (2019). Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo de República Dominicana. Recuperado de <https://www.bancentral.gov.do/a/d/2541-encuesta-continua-encft>

**Banco Central República Dominicana.** (2020). Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo de República Dominicana. Recuperado de <https://www.bancentral.gov.do/a/d/2541-encuesta-continua-encft>

**Blanco, M. L.** (2018). *El Convenio 189 de la OIT desde la perspectiva de las trabajadoras domésticas migrantes en la República Dominicana*. Santo Domingo: Fundación Friedrich Ebert.

**Polanco, M.** (2019, noviembre 12). Sector sindical: En una lucha constante para no desaparecer. *El Caribe*. Recuperado de <https://www.elcaribe.com.do/panorama/dinero/sector-sindical-en-una-lucha-constante-para-no-desaparecer/>

**Vargas, T.** (2022). *Estudio cualitativo sobre los recursos de poder del sindicalismo en República Dominicana*. Santo Domingo: Fundación Friedrich Ebert.

## ACERCA DE LA AUTORA

**Camila Bidó.** Socióloga por la Pontificia Universidad de Chile. Internacionalista por la Universidad Católica Santo Domingo. Servidora pública para República Dominicana desde el año 2018 como analista en políticas públicas y políticas de Estado. Sus principales áreas de trabajo son Estado de derecho, desigualdad, pobreza y cohesión social, especialmente en el eje del trabajo y la migración.

**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)

ISBN  
978-9915-9530-3-8



## CENTRALES

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



Esta investigación aborda la participación de las mujeres en el sindicalismo en República Dominicana y Haití. Muestra que a lo largo de los años las mujeres han luchado de manera consistente para entrar y mantenerse en un espacio que históricamente ha sido masculino, con el objetivo de que el porcentaje de participación femenina en la acción sindical refleje cada



vez más el porcentaje en el sector laboral, dándoles la oportunidad de abogar por lo que necesitan.

Entre los principales desafíos narrados en las entrevistas y grupos focales realizados en el marco de esta investigación, se encuentran la falta de paridad entre hombres y mujeres en espacios de toma



de decisiones, la falta de una política de género en las centrales sindicales que contemple las diversas circunstancias culturales que asignan responsabilidades diferentes a mujeres y hombres, y la necesidad de procesar cambios en dichas circunstancias a fin de que dejen de ser un obstáculo para la participación sindical de las trabajadoras.

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

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