



5.8
12.2
10.7
12
9.7
4



JUSTICIA DE GÉNERO

CENTRALES

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

URUGUAY

Ana Paula García Erramuspe

Marzo 2023



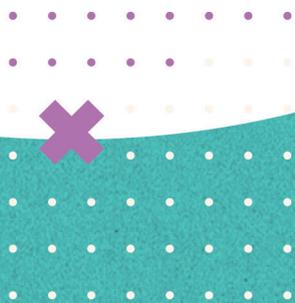
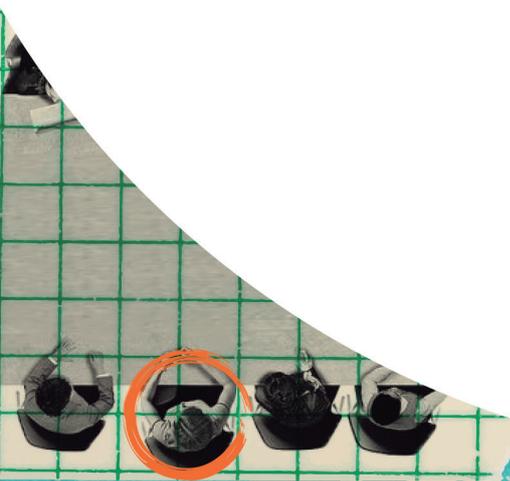
Uruguay, uno de los países de referencia para el sindicalismo de la región por sus niveles de sindicalización y su tradición unitaria, aún tiene desafíos vinculados a la justicia de género.



Si bien en la última década la incorporación de las mujeres al movimiento sindical ha aumentado considerablemente, la representación aún está lejos de ser paritaria y las condiciones de participación e incidencia política continúan siendo desiguales.



Los avances en la participación y la organización de las mujeres han redundado en que el sindicalismo comience a incorporar, aún de forma parcial, la agenda de la justicia de género en su perspectiva programática y política.



Índice

Prólogo	2
1. INTRODUCCIÓN	4
2. PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL SINDICALISMO	5
2.1 Contexto socioeconómico laboral y panorama sindical del país	5
2.2 Participación general de las mujeres en el sindicalismo	6
2.3 Impacto de la pandemia en la participación de las mujeres	7
2.4 Participación de las mujeres en los ámbitos de dirección	8
2.5 Organización de las mujeres en la central sindical	12
2.6 Obstáculos a los que se enfrentan las mujeres para la participación sindical.....	14
2.7 Estrategias, experiencias e iniciativas para superar los obstáculos para la participación de las mujeres	15
3. INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE JUSTICIA DE GÉNERO EN LA ACCIÓN SINDICAL	18
3.1 Narrativas y reivindicaciones en las plataformas de la central sindical.....	18
3.2 Experiencias de articulación de la central sindical con organizaciones del movimiento feminista.....	20
3.3 Influencias de grupos y organizaciones «antiderechos» en el sindicalismo	21
4. CONSIDERACIONES FINALES	23
5. APARTADO ESPECIAL	25
5.1 Perfiles de mujeres sindicalistas pioneras en Uruguay	25
Referencias bibliográficas	29

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.¹ A nivel regional, existe disparidad de situaciones, con aisladas definiciones hacia la paridad y un poco más extendidos compromisos hacia la cuotificación de los espacios de decisión.

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

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

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

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

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

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

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

DÖRTE WOLLRAD

Directora del Proyecto Sindical para América Latina y el Caribe

VIVIANA BARRETO

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

1

INTRODUCCIÓN

Este documento presenta los resultados del informe país de Uruguay del proyecto de investigación «Las mujeres y la agenda de la justicia de género en el sindicalismo de América Latina y el Caribe», realizado por el Proyecto Sindical Regional de la Fundación Friedrich Ebert (FES).² El proceso de investigación implicó la realización de un diagnóstico y análisis del sindicalismo de la región a partir de las centrales sindicales nacionales con relación a dos temas:

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

En el caso de Uruguay, se consideró para el estudio la única central sindical del país, que nuclea a todas las organizaciones sindicales, el Plenario Intersindical de Trabajadores - Convención Nacional de Trabajadores (PIT-CNT).

El relevamiento de datos se realizó entre octubre y diciembre de 2021. Las fuentes de datos a partir de las que se elaboró el informe fueron:

1. Dos cuestionarios, uno dirigido a la presidencia del PIT-CNT y otro a la Secretaría de Género, Equidad y Diversidad. El primero no obtuvo respuesta;³ el segundo obtuvo dos respuestas, de la secretaria entrante y de la secretaria saliente.⁴
2. Entrevistas a dirigentes sindicales. Se realizaron entrevistas a dirigentes⁵ que cumplen la condición de ser dirigentes nacionales, integrantes o exintegrantes del Secretariado Ejecutivo o la Mesa Representativa del PIT-CNT, de distintas edades, distintas corrientes de opinión, pertenecientes al Sindicato Único de la Aguja (SUA-V), a la Asociación de Empleados Bancarios del Uruguay (AEBU), al Sindicato Único Nacional de la Construcción y Anexos (SUNCA) y a la Confederación de Organizaciones de Funcionarios del

² La estructura del documento fue tomada del informe regional y adaptada al caso uruguayo.

³ Algunos de los datos solicitados en este cuestionario se obtuvieron a partir de la revisión documental y de las entrevistas.

⁴ Durante el transcurso del trabajo de campo tuvieron lugar el XVI Congreso del PIT-CNT y el correspondiente cambio de autoridades, por lo que cambió la persona encargada de la Secretaría de Género.

⁵ Fue una opción metodológica a nivel regional utilizar el término *dirigentas* para hacer referencia a las mujeres dirigentes sindicales.



Estado (COFE).⁶ Se citan fragmentos de las entrevistas a lo largo de todo el texto.

3. Documentos y resoluciones de distintos ámbitos del PIT-CNT.
4. Informes del Instituto Cuesta Duarte (ICUDU).⁷
5. Estadísticas oficiales.
6. Estudios antecedentes en la temática.

Vale señalar que esta investigación fue originalmente realizada para nutrir el diagnóstico regional, por lo que el alcance del trabajo de campo y del contenido de este informe no tiene pretensión de exhaustividad y es, como siempre en estos casos, un retrato parcial de la realidad. Asimismo, este no pretende ser un documento académico, sino que su cometido es describir y analizar ciertos procesos con el objetivo de constituir un aporte para la discusión y la acción política.

Este informe nacional contó con el inmenso apoyo de la coordinadora regional de la investigación, Didice Godinho Delgado, y de la coordinadora institucional del proyecto, Viviana Barreto. Cabe agradecer también la disposición del ICUDU y de las militantes y dirigentes del PIT-CNT que amablemente contribuyeron a este estudio.

⁶ Fue una opción metodológica a nivel regional preservar el anonimato y no mencionar los nombres ni los cargos de las personas entrevistadas.

⁷ El Instituto Cuesta Duarte es el instituto de investigación y formación del PIT-CNT.

2

PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL SINDICALISMO



2.1 CONTEXTO SOCIOECONÓMICO LABORAL Y PANORAMA SINDICAL DEL PAÍS

Desde inicios de 2020 el contexto uruguayo ha estado signado por la irrupción de la pandemia de covid-19 y la asunción de un nuevo gobierno conformado por una coalición de partidos de derecha, que asumió con un proyecto conservador y restaurador. Desde entonces, el país asiste al ascenso de una crisis económica y social que fue catalizada por la pandemia y agudizada por la ausencia de medidas de contención por parte del gobierno. La crisis ha impactado en el mercado laboral, lo que ha redundado en la pérdida de 30.000 puestos de trabajo en 2021 (ICUDU, 2021b) y en un estancamiento del empleo con aumento de la tasa de desempleo en 2022 (ICUDU, 2023a), que se ubicaba en 7,9% a fin de año (Instituto Nacional de Estadística [INE], 2022). En 2022 el promedio del salario real se situó por debajo de su nivel de 2021, con lo que cerró el tercer año consecutivo de caída y se ubicó notoriamente por debajo del promedio de 2019 (ICUDU, 2023b). La pérdida del poder de compra del salario y la caída en los ingresos de los hogares persisten, puesto que los ajustes salariales de 2022 fueron muy inferiores a la inflación (ICUDU, 2023b).

En este contexto, el gobierno aprobó la ley 19.889 (Ley de Urgente Consideración [LUC]), que contiene políticas de disciplinamiento sobre el sindicalismo (Peloche et al., 2020). Estos elementos consolidan una coyuntura de pérdida salarial, postergación de la negociación colectiva y retroceso en los derechos conquistados por las y los trabajadores, que implica importantes desafíos para el sindicalismo. De acuerdo con el in-

forme del XIV Congreso del PIT-CNT, a fines de 2021 en la militancia sindical primaba una postura «defensiva», «el centro se coloca en no perder conquistas, resistir y lograr mantener los logros alcanzados» tanto en relación a las conquistas laborales como a la construcción del movimiento sindical (ICUDU y Facultad de Psicología [FPsico], 2021, p. 21).

En este marco, las mujeres han sido las más afectadas por el desempleo y la pobreza, enfrentan dificultades más amplias que los varones para acceder al mercado de trabajo remunerado, puesto que son las que se encargan de la mayor parte del trabajo doméstico y de cuidados (ICUDU, 2021a).⁸ Los principales indicadores en 2022 evidencian la desigual inserción de mujeres y varones en el mercado de trabajo, dado que los segundos presentan tasas de actividad y de empleo superiores, y una tasa de desempleo inferior (tabla 1). En el mismo sentido, el porcentaje de subempleo de las mujeres es superior al de los varones: 9,6% frente a 7% (INE, 2022). Igualmente, de acuerdo con el ICUDU (2023a), si bien la brecha en la tasa de desempleo entre mujeres y varones se amplió durante la pandemia, luego del periodo de crisis más profunda se redujo e incluso actualmente es inferior a los niveles previos a la irrupción del covid-19. La brecha en la tasa de empleo se ha mantenido relativamente estable entre 2019 y 2022 (ICUDU, 2023a).

⁸ En Uruguay, las mujeres dedican dos tercios del total de sus horas laborales al trabajo no remunerado, mientras que los varones dedican solo la tercera parte, lo que condiciona sus posibilidades de insertarse en el mercado laboral y afecta su capacidad de acceder a un empleo remunerado de calidad, que haga posible obtener autonomía económica (ICUDU, 2021a).

Tabla 1:

Principales indicadores del mercado de trabajo según sexo. Total país. 2022

Sexo	Tasa de actividad	Tasa de empleo	Tasa de desempleo
Hombres	70,9%	65,7%	7,3%
Mujeres	55,2%	50,4%	8,6%

Fuente: INE, 2022.

En este periodo también se profundizaron las desigualdades en la inserción en el mercado laboral entre las propias mujeres. En Uruguay, la carga de trabajo no remunerado que enfrentan las mujeres según su estrato socioeconómico es sensiblemente distinta. Mientras que las mujeres de estratos altos tienen una inserción laboral similar a la de los varones, hacen uso del teletrabajo y tienen la capacidad de contratar servicios de cuidados durante la jornada laboral, las mujeres más pobres tienen una carga de trabajo no remunerado desproporcionadamente mayor, que suele comprometer su empleabilidad, lo que redundará en una inserción laboral informal, intermitente o nula (ONU Mujeres, 2021). El desempleo afecta en mayor medida a las mujeres más pobres y a las mujeres del interior del país, lo que «profundiza las desigualdades sociales y territoriales que resultan de la segregación ocupacional, la segmentación del mercado laboral y la división sexual del trabajo» (ONU Mujeres, 2021, p. 7).

Dentro de los sectores de la economía en los que se desempeñan las mujeres se pueden identificar dos grupos. Por un lado, en la enseñanza y en los servicios sociales y de salud humana aproximadamente el 75% de la fuerza de trabajo son mujeres, y ambos sectores en conjunto representan el 25% del empleo femenino (ICUDU, 2021a). Son sectores que prácticamente no vieron reducida su oferta laboral en la pandemia, pero que vieron sus condiciones laborales fuertemente afectadas: en el caso de la enseñanza por la suspensión de la presencialidad y en la salud por convertirse en la primera línea de atención de la emergencia sanitaria (ICUDU, 2021a). Por otro lado, algunos sectores feminizados vieron fuertemente afectada la oferta laboral a partir de la crisis y la pandemia. El sector de alojamiento y servicios de comidas, en el que la participación de mujeres es superior a la media, fue una de las actividades económicas más golpeadas por las restricciones al turismo. Asimismo, el sector de servicio doméstico, que representa el 13,3% del empleo femenino y en el que casi el 90% son mujeres, se vio fuertemente afectado, sobre todo por los altos niveles de informalidad que provocaron que muchas trabajadoras quedaran fuera de las medidas de protección social ante la crisis (ICUDU, 2021a).

El movimiento sindical en Uruguay tiene la particularidad de que desde el año 1966 las organizaciones sindicales de todos los sectores productivos y ramas de actividad económica se dan una forma superior de funcionamiento, coordinación y gobernanza en la CNT (Convención Nacional de Trabajadores), llamada PIT-CNT desde 1983 (Plenario Intersindical de Trabajadores - Convención Nacional de Trabajadores) (Pelo-

che et al., 2020). El PIT-CNT es la única central sindical del Uruguay; que no es estrictamente una central, sino una convención de sindicatos con relativa autonomía.⁹ La tradición de unidad sindical en Uruguay ha consolidado al PIT-CNT, desde su fundación, como una organización con características distintivas, determinante en la potencia organizativa y las posibilidades de incidencia política del movimiento sindical en su conjunto.

El importante rol político y social del PIT-CNT es innegable desde su origen [...] el sindicalismo uruguayo tiene como características principales una legitimidad histórica, ser la central única en donde convergen distintas corrientes políticas, así como disonancias y heterogeneidades relacionadas con la coexistencia de trabajadores de distintos sectores, al mismo tiempo que construyen una identidad compartida que permite unificar su centralidad y mantener su condición de movimiento en el cual se reconoce la autonomía de cada sindicato que lo integra [...]. Estas características han matizado la identidad con la que hoy cuenta, basada en su unidad, su definición de clase, independencia y autonomía. (Peloche et al., 2020, p. 10)

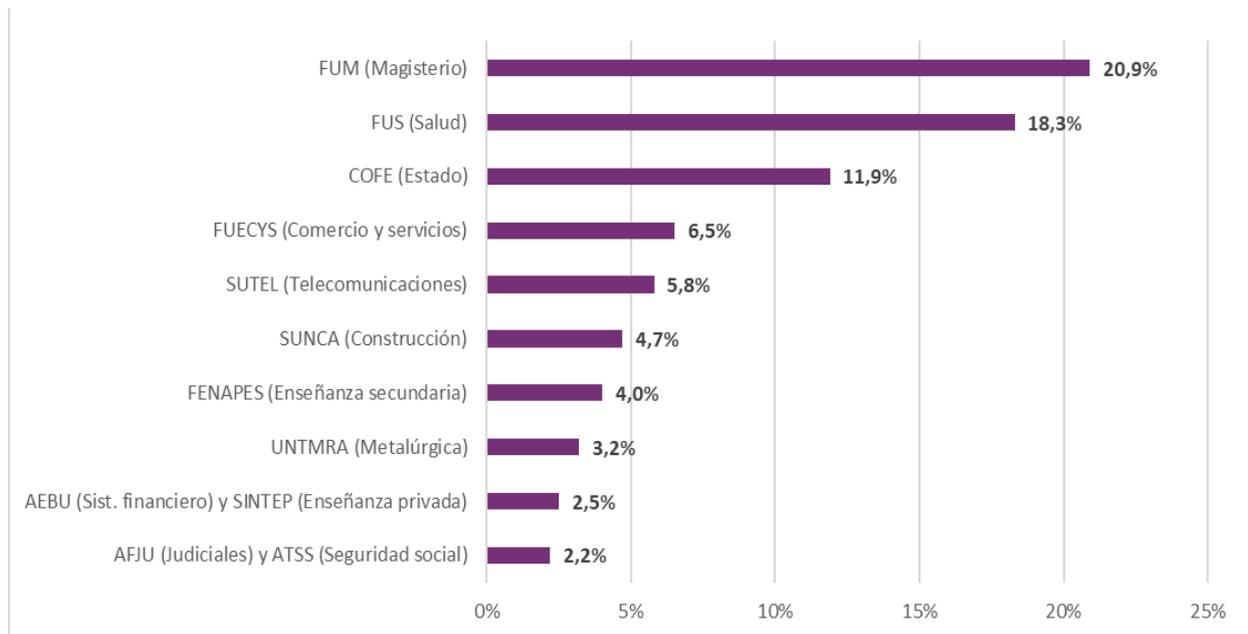
Según Leopold et al. (2016), el PIT-CNT constituye el actor social de mayor importancia numérica, organizativa y política en Uruguay. De acuerdo con Peloche et al. (2020), la central tiene un alto poder asociativo: cuenta con una tasa de sindicalización que supera el 30%, que es alta en comparación con otros países de la región (ICUDU y FPSico, 2021). El PIT-CNT está compuesto por filiales, que son sus organizaciones sindicales afiliadas (tanto sindicatos de base como federaciones, según el caso). Los y las representantes de las filiales componen distintos organismos de dirección que organizan la estructura del PIT-CNT.

2.2 PARTICIPACIÓN GENERAL DE LAS MUJERES EN EL SINDICALISMO

En el XIV Congreso del PIT-CNT en noviembre de 2021 participaron alrededor de mil congresales en representación de las filiales, de los cuales el 45% fueron mujeres (ICUDU y FPSico, 2021). Este escenario, cercano a la paridad, marca una diferencia y muestra un proceso de aumento sostenido de la par-

⁹ A pesar de que formal y funcionalmente el PIT-CNT no es una central en sentido estricto, a lo largo del informe se hará referencia a él como «la central sindical», por ser la denominación más usual y la que las sindicalistas utilizan.

Figura 1

Porcentaje de mujeres delegadas al XIII Congreso del PIT-CNT por sindicato. 2018²

Fuente: Elaboración propia con base en Leopold et al., 2018.

- 2 Para la lectura del gráfico debe tenerse en cuenta que estos porcentajes guardan relación con la cantidad de personas delegadas al Congreso que tiene cada sindicato. Los sindicatos más numerosos tienen mayor cantidad de mujeres delegadas en términos absolutos, pero no necesariamente en términos relativos.

participación femenina en las delegaciones, en relación con los dos congresos anteriores (2015 y 2018), en los que hubo un 29% y un 38% de delegadas mujeres, respectivamente.¹⁰

El 60% de las y los congresales del XIV Congreso no habían participado antes de dicha instancia. De acuerdo con el informe de ICUDU y FPsico (2021), esta renovación de congresales podría deberse al aumento de participación de mujeres. De las delegadas al XIV Congreso, el 64% no habían participado del XIII Congreso (2018) y el 72% no habían participado del XII Congreso (2015). Para los varones estos porcentajes son de 58% y 65%, respectivamente (ICUDU y FPsico, 2021).

En relación con los cargos que desempeñan las y los congresales en sus sindicatos, en el XIV Congreso el 40% de las mujeres ocupaban cargos de máxima jerarquía, mientras que entre los varones esta cifra asciende a 59%. En el caso de delegaciones de base y otras responsabilidades se constata paridad de género en la representación al Congreso (ICUDU y FPsico, 2021). De acuerdo con el informe de ICUDU y FPsico (2021), «en la conformación del [XIV] Congreso se reflejan o representan procesos que están en marcha, tendientes a la paridad de representación a todo nivel en el movimiento sindical» (p. 15).

Mientras que en 2015 la gran mayoría de las delegadas al Congreso pertenecían a los sindicatos de maestras y de la salud, en 2018 se observa una diversificación de filiales con participación femenina (Leopold et al., 2018). A pesar de ello, cerca del 40% de las mujeres participantes del XIII Congreso pertenecían a los sindicatos de maestras y de la salud; el 12% eran funcionarias del Estado y el 6,5% eran empleadas del comercio y los servicios (Leopold et al., 2018). La figura 1 muestra la distribución porcentual de las 278 mujeres participantes del XIII Congreso por sindicato.¹¹

2.3 IMPACTO DE LA PANDEMIA EN LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES

El informe de ICUDU y FPsico (2021) muestra que el 63% de las personas delegadas al XIV Congreso del PIT-CNT declaran que la pandemia afectó la vida sindical, sobre todo en relación con el impedimento de reunirse de forma presencial.

Por su parte, en relación con el impacto de la pandemia en su participación sindical, las sindicalistas entrevistadas afirman que la carga asociada a las responsabilidades domésticas, familiares y de cuidados se multiplicó durante el aislamiento social, a partir de la suspensión de la presencialidad en la enseñanza y en los servicios de cuidados. A su vez, plantean que fueron las mujeres quienes se hicieron cargo

10 Las variables consideradas en los informes de participación de los congresos del PIT-CNT no son las mismas en todos. Por ello, para algunas variables no se presentarán datos de 2021, sino únicamente de 2018 y/o 2015.

11 El 20% restante se distribuye del siguiente modo: las mujeres de los sindicatos ADUR (Universidad de la República), AUTE (energía eléctrica), SIFPOM (Policía), ADEOM y FNM (municipales) representan en cada uno entre el 1% y el 1,9%, y las mujeres del resto de los sindicatos menos del 1% en cada uno.

de muchas necesidades y urgencias derivadas de la emergencia sanitaria y la crisis social, como el sostén de las ollas y merenderos populares, y el trabajo en los servicios esenciales de salud y de cuidados. Esto obstaculizó en cierta medida la participación de las mujeres en la vida sindical.

Igualmente, las sindicalistas destacan que las militantes sostuvieron su presencia y en muchos casos se hicieron cargo de que el PIT-CNT y sus organizaciones sindicales siguieran funcionando y traccionando la movilización popular en un contexto nacional de suma complejidad.

Por otra parte, la Secretaría de Género, Equidad y Diversidad continuó trabajando durante la pandemia. La Secretaría trasladó sus reuniones y cursos a la virtualidad, apoyándose en el uso de una licencia de una plataforma que costearon con recursos propios. Si bien no estuvo exento de dificultades, el espacio mantuvo su funcionamiento y continuó con sus actividades.

En suma, el contexto de pandemia y crisis socioeconómica requirió desplegar múltiples estrategias para la sostenibilidad de la vida en las comunidades, tarea que recayó fundamentalmente en las mujeres. Esto profundizó las dificultades para su participación en el sindicalismo e implicó que tuvieran que maximizar sus esfuerzos y su creatividad para poder seguir involucradas en la vida sindical.

2.4 PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LOS ÁMBITOS DE DIRECCIÓN

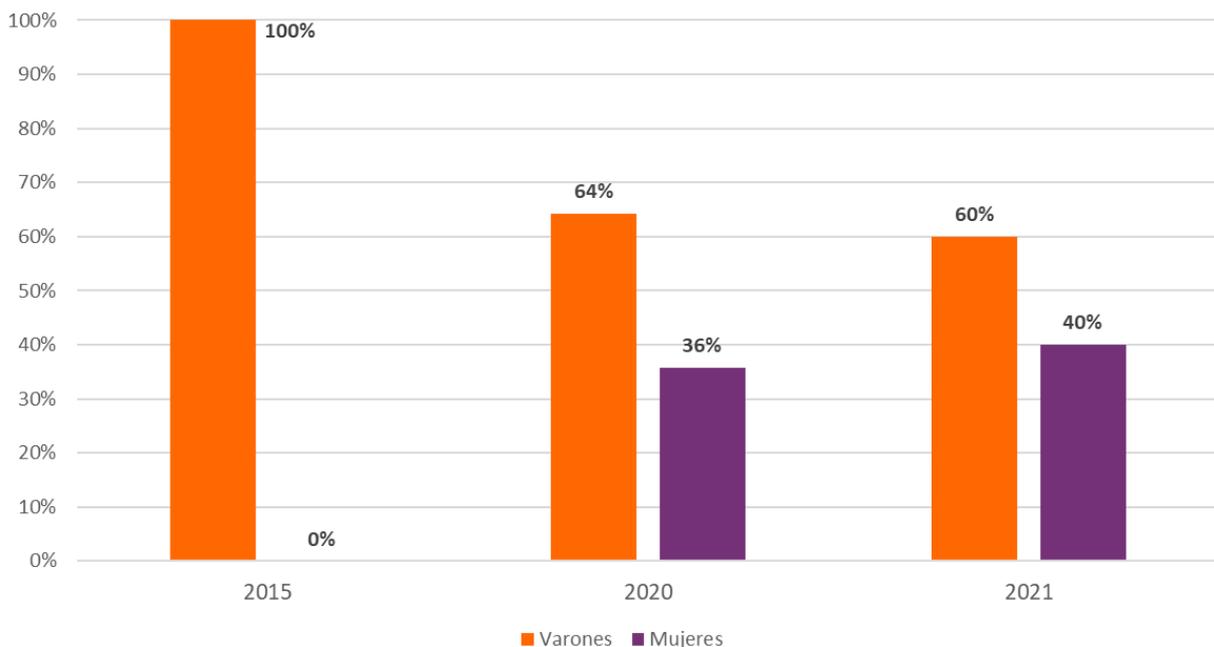
2.4.1 Caracterización de los ámbitos de dirección

Los principales órganos de dirección del PIT-CNT son tres. Todos los órganos de dirección están integrados por las filiales —las organizaciones sindicales de base: los sindicatos y las federaciones—. Las personas que integran estos ámbitos de dirección participan en tanto representantes de su sindicato o federación. El Congreso es el órgano máximo de decisión y se reúne cada dos años. Este elige una Mesa Representativa que es la encargada de la dirección entre congresos. Esta se reúne de forma mensual y suele tener más de 40 miembros —número que varía porque depende de cuántas filiales se integren a este ámbito según los acuerdos políticos construidos—. La Mesa designa al Secretariado Ejecutivo, que es el órgano de dirección cotidiano y está integrado por algunas de las filiales que forman parte de la Mesa —tiene alrededor de 15 integrantes titulares—. El Secretariado se divide en secretarías que se distribuyen la responsabilidad de las distintas áreas de trabajo del PIT-CNT.

El proceso de conformación de la dirección del PIT-CNT implica contemplar criterios de representatividad de filiales, de corrientes políticas sindicales y de sectores productivos, no siempre proporcionales a la densidad numérica de trabajadores de cada rama de actividad o corriente de opinión. Una vez elegidas y elegidos los representantes, cada filial tiene un voto en la Mesa

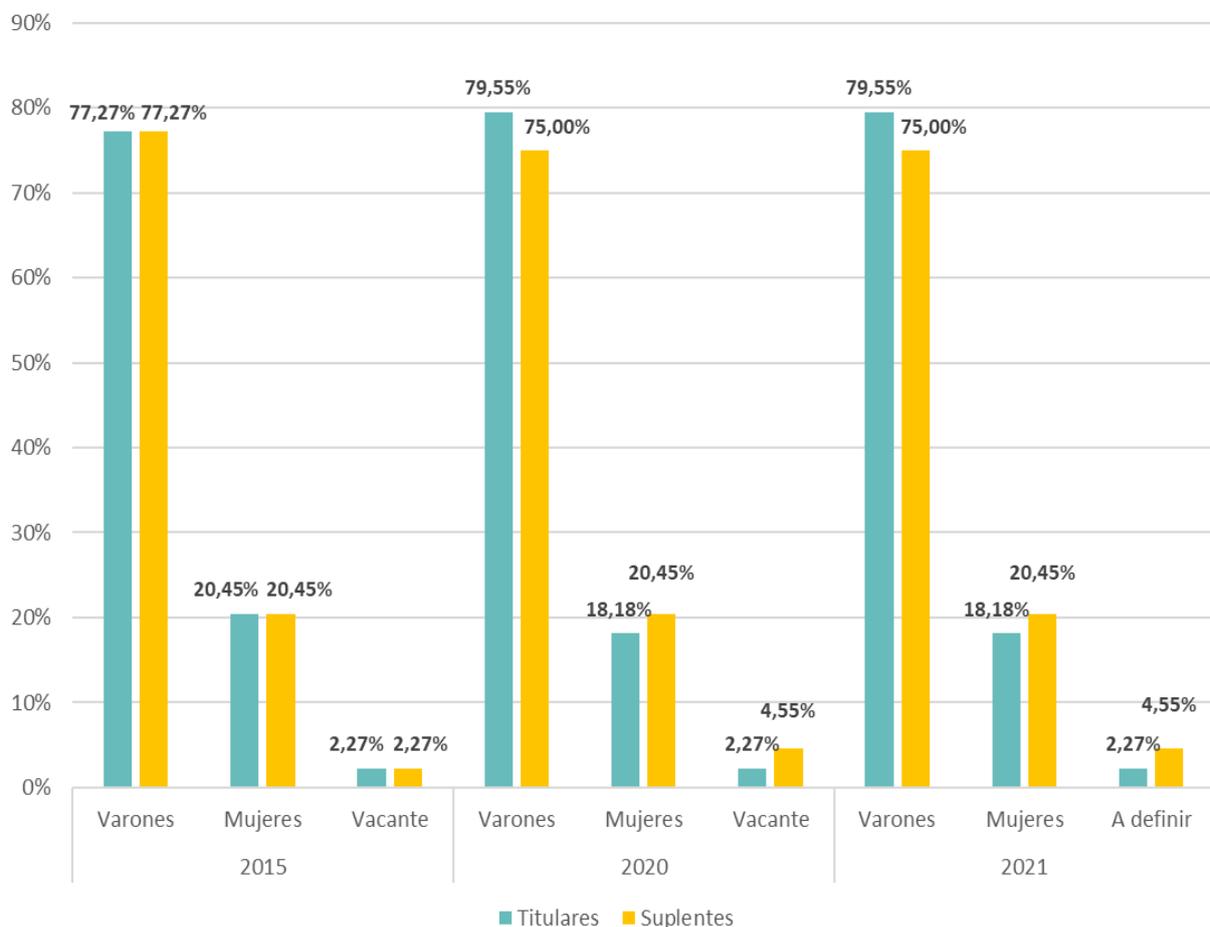
Figura 2

Composición del Secretariado Ejecutivo del PIT-CNT según género. 2015, 2020, 2021



Fuente: Elaboración propia con base en fuentes secundarias. Los datos de 2015 y 2020 fueron tomados de Gadea (2021). Los datos de 2021 fueron provistos por la Secretaría Ejecutiva del PIT-CNT para esta investigación en diciembre de 2021.

Figura 3

Composición de la Mesa Representativa del PIT-CNT según género. 2015, 2020, 2021

Fuente: Elaboración propia con base en fuentes secundarias. Los datos de 2015 y 2020 fueron tomados de Gadea (2021). Los datos de 2021 fueron tomados de la web del PIT-CNT (Mesa Representativa (pitcnt.uy) (revisado 6/12/2022).

y en el Secretariado, independientemente de su número de afiliados. Esta compleja y delicada ingeniería organizacional (Leopold et al., 2016) implica la construcción de acuerdos que buscan representar la diversidad del movimiento sindical, preservar ciertos equilibrios políticos, garantizar legitimidad y gobernabilidad a la dirección y, ante todo, proteger la unidad.

De acuerdo con Gadea (2021), a pesar de los avances en la participación de las mujeres en la última década, los sindicatos siguen siendo espacios notoriamente masculinizados. Al analizar la integración de los ámbitos de dirección en los últimos tres periodos (2015; 2018 con datos de 2020, y 2021), se constata un incremento de la cantidad de mujeres que los integran, aunque estos avances aún son parciales. En el caso del Secretariado Ejecutivo (figura 2) se constata un aumento importante de la participación de las mujeres, que pasa de ser nula en 2015¹² a ser del 40% en 2021. En

la Mesa Representativa (figura 3), en cambio, la brecha en la representación se mantiene estable, e incluso disminuye la proporción de mujeres titulares, que no alcanzan a ser un quinto del total de titulares en 2021. Estos datos muestran que el Secretariado presenta un escenario mucho más cercano a la paridad que la Mesa. Los avances en general responden a que desde su XIII Congreso (2018) el PIT-CNT exige la participación de mujeres en los órganos de dirección, pero es solo en el Secretariado Ejecutivo donde la exigencia implica que al menos un tercio de sus integrantes sean mujeres (Gadea, 2021).

En el Secretariado actual, conformado a partir del XIV Congreso, el presidente y el vicepresidente son varones, mientras que la secretaria general es mujer. De las doce secretarías restantes (cinco de las cuales tienen alternos), cinco mujeres son titulares y dos son alternas (tabla 2).

¹² En 2015, al reparar en que ninguna mujer había sido elegida en el acuerdo de conformación del Secretariado, la Mesa Representativa definió incorporar al Secretariado con voz y sin voto a tres mujeres, una por el Departamento de Jóvenes, otra por el de Género y Equidad y otra por la Secretaría de Derechos Humanos. Véase el *Acta MR 9.7.15*.

Gadea (2021) muestra que en las direcciones nacionales de las 13 organizaciones sindicales con más afiliados y afiliadas las mujeres ocupan en promedio un tercio de los cargos (figura 4). En siete de los 13 sindicatos, la cantidad de mujeres en la dirección es del 33% o inferior. Entre ellos, la Confederación

Tabla 2

**Integración del Secretariado Ejecutivo del PIT-CNT según género y rama de actividad.
Diciembre, 2021**

Secretaría / Responsabilidad	Titular	Alternativo/a
Presidencia	Varón (metalúrgica)	
Secretaría General	Mujer (magisterio)	
Vicepresidencia	Varón (Estado)	
Organización	Varón (industria láctea)	Mujer (comercio y servicios)
Finanzas	Varón (transporte)	Varón (enseñanza secundaria)
Comunicación y Propaganda	Varón (sistema financiero)	Varón (telecomunicaciones)
Interior	Mujer (enseñanza técnica)	
Internacionales	Varón (salud)	
Conflictos y Relaciones Laborales	Varón (construcción)	
Género, Equidad y Diversidad	Mujer (aguja)	
Empleo	Varón (bebida)	
Salud Laboral	Mujer (municipales)	Mujer (Policía)
Formación	Mujer (portuario)	Varón (combustibles)
Derechos Humanos	Mujer (gastronomía y hotelería)	
Nexo Seguridad Social	Varón (Estado)	

Fuente: Elaboración propia con base en información brindada por la Secretaría Ejecutiva del PIT-CNT en diciembre de 2021.

de Organizaciones de Funcionarios del Estado (COFE) y el Sindicato Único Nacional de la Construcción y Anexos (SUNCA) solo cuentan con 8% y 9% de mujeres, respectivamente. En otras cinco organizaciones la composición de las direcciones se aproxima en mayor medida a la paridad, aunque en la mayoría de los casos el porcentaje de varones es superior. En el caso de la Federación Uruguaya de la Salud (FUS), las mujeres ocupan el 53% de los cargos de dirección. Por otro lado, la dirección nacional de la Federación Uruguaya de Magisterio (FUM) está integrada por un 73% de mujeres. Estos datos muestran que, de las organizaciones sindicales consideradas en Gadea (2021), las mujeres solo son mayoría en la dirección de las federaciones del Magisterio y de la Salud, dos ramas de actividad cuya fuerza de trabajo está sumamente feminizada, como se mostró en el capítulo 1.

La percepción de las sindicalistas coincide con la de la bibliografía antecedente en la apreciación de que ha habido avances significativos en la participación de las mujeres en los espacios de dirección en todos los niveles, aunque esta aún sigue siendo insuficiente y no se ha consolidado, sobre todo en los ámbitos de la central sindical.

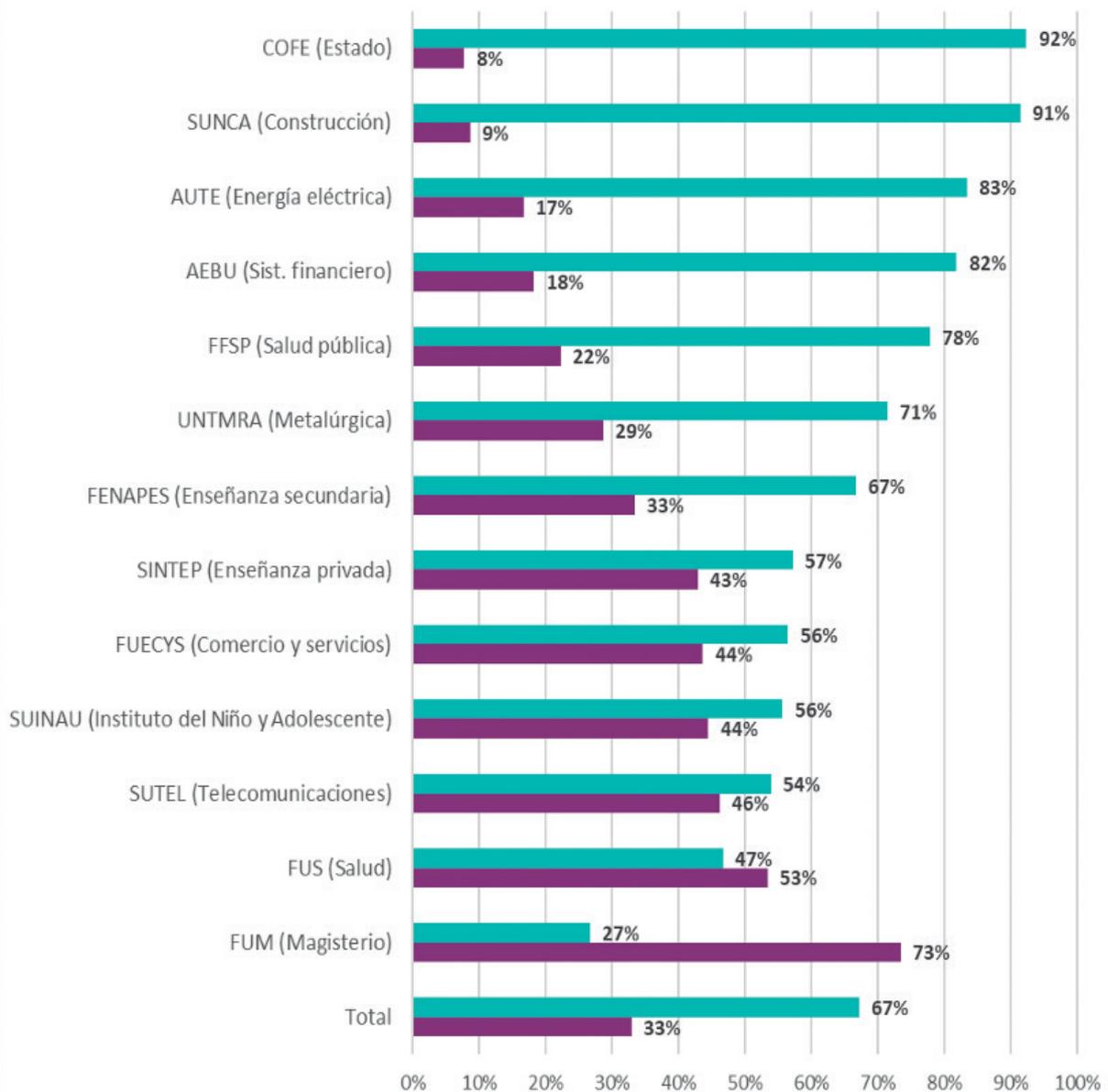
2.4.2 Dinámica de funcionamiento de los ámbitos de dirección

Más allá de la disparidad numérica entre varones y mujeres en los ámbitos de dirección del PIT-CNT, las sindicalistas entrevistadas señalan que las condiciones de participación en estos espacios también son significativamente desiguales.

En primer lugar, la desigualdad en las posiciones sociales que ocupan varones y mujeres ofrece una base diferenciada para la participación sindical y el desempeño en cargos de dirección. La responsabilidad por el sostenimiento de la vida y del propio mundo productivo conlleva una sobrecarga física, mental y emocional que condiciona fuertemente la forma de participación política de las mujeres y sus posibilidades de desempeñar roles de dirección de la forma en que se les exige.

Por otra parte, los espacios de dirección son ámbitos masculinizados no solo en su integración, sino también en las formas de funcionamiento y participación. Las sindicalistas entrevistadas plantean que los modos de vincularse, el lenguaje utilizado y las prácticas políticas habituales están ligados a formas de hacer tradicionalmente masculinas, en las que los

Figura 4

Composición de direcciones nacionales de 13 organizaciones sindicales según género. Enero, 2021

Fuente: Elaboración propia con base en Gadea (2021).

varones, que son quienes han construido y ocupado estos espacios históricamente, se sienten más cómodos. Por el contrario, la mayoría de las mujeres deben aprender esta forma de funcionar; y como expresa una dirigente, esto implica que «tengan que hacerse más fuertes, que tengan que adquirir otras formas de intervenir». De este modo, de acuerdo con el planteo de las entrevistadas, la incorporación de mujeres a las dirigencias implica equilibrios entre la reivindicación de la identidad y las prácticas políticas de las mujeres y la adaptación a las dinámicas establecidas para no perder las oportunidades de incidir políticamente.

Esta desigualdad en las condiciones de participación se traduce en distintas dinámicas habituales en el funcionamiento de los ámbitos de dirección, tales como la falta de escucha o el murmullo cuando interviene una mujer, la reiterada inte-

rrupción de las intervenciones de las sindicalistas y la existencia de ámbitos no formales de decisión que las excluyen, entre otras.

Las mesas chicas son producto de que en algún momento había muy poca participación femenina. Cuando las compañeras empiezan a acceder a los organismos de dirección, esa mesa chica tiene que agregar una silla, porque la compañera también está en un lugar de dirección. Es un proceso, que fue largo y va a ser largo. Pero somos nosotras también las que tenemos que ir y expropiar la silla. [...] Porque si esperás que alguien te llame... Es bien complejo que te digan: «vení, participá, qué bueno que estás acá». A partir de que las compañeras empezamos a participar de la vida orgánica de esta central obviamente eso empieza a cambiar. Todavía falta, pero empieza a cambiar.

Estas dinámicas provocan que las mujeres no tengan la misma capacidad de incidencia política que sus compañeros varones y que muchas veces se sientan ignoradas y violentadas en los ámbitos de dirección. En este sentido, las entrevistadas señalan que la incorporación de una mujer a un órgano de dirección no solo implica ser elegida sino sostener el proceso de «hacerse un lugar» en ese ámbito. Para las mujeres no solo es un desafío acceder a estos espacios, sino que permanecer en ellos también lo es. De acuerdo con el relato de las entrevistadas, ser mujer e integrar los ámbitos de dirección del movimiento sindical puede ser difícil, cansador y doloroso, como expresa una dirigente: «Yo siento que todos los días tengo un desafío nuevo. [...] No puedo perder un día sin dar una batalla. No sé si la perderé, si la ganaré, pero la voy a dar. Es un desafío constante. De resistencia y de lucha».

2.4.3 Política de cuota y paridad

La cuota de participación de mujeres en los espacios de dirección fue el primer instrumento puesto a consideración en el PIT-CNT. Esta se aprobó en el XI Congreso en 2011 y de acuerdo con la Secretaría de Género (2015) no se implementó. Como se mostró en la sección 4.1, en su XIII Congreso (2018) el PIT-CNT definió que los ámbitos de dirección deben integrar mujeres —cuota que debe ser de un tercio en el Secretariado Ejecutivo—, lo cual ha redundado en un aumento significativo de la cantidad de mujeres, sobre todo en este ámbito.

Más allá de esto, la Secretaría de Género plantea al menos desde 2015 en los congresos la necesidad de una integración paritaria de los órganos de dirección de la central. En el XIV Congreso (2021) la paridad fue puesta a consideración. Sin embargo, a raíz de su estructura organizativa, el PIT-CNT demuestra tener dificultades para discutir y tomar decisiones sobre mecanismos como la cuota o la paridad. Como vimos, el hecho de que el PIT-CNT sea una convención de organizaciones sindicales implica cierta complejidad en la forma de elección de los cargos de dirección. La postulación de las y los candidatos a representantes en los ámbitos directivos de la central está en la órbita de cada filial. Esto provoca que, más allá de que se definan «normativas» centrales, los equilibrios de género en la representación dependen de que la coordinación y los acuerdos políticos entre las filiales tengan en cuenta esta variable en el proceso de conformación de la dirección. Además, dada la soberanía del Congreso y la dificultad para llegar a la proporción de votos necesaria para hacer cambios estatutarios, cualquier medida que se tome en este ámbito solo permanece vigente hasta el siguiente congreso, donde será posible de ser modificada.

Entre las entrevistadas existen opiniones diversas en relación con este diagnóstico. Por un lado, hay quienes sostienen que las dificultades para la implementación de la cuota o la paridad son exclusivamente producto de la estructura organizacional y del formato de elección de los cargos de dirección, que impiden al PIT-CNT establecer normativas centrales que deban ser acatadas por las filiales más allá de su autonomía. Así lo plantea una sindicalista: «El ruido tiene que venir de abajo. Porque es abajo desde donde empiezan a elegirse los delegados de base, los intermedios, los nacionales, para después poder elegir a la Mesa y después llegar al Secretariado.

Entonces no es un tema del PIT-CNT, no es ahí el embrollo, sino que es abajo, en cada local y organización sindical». No obstante, por otro lado, hay quienes consideran que si bien la complejidad orgánica existe, las dificultades para la aprobación e implementación de la paridad responden esencialmente a la ausencia de voluntad política. Por sus características de convención unitaria, la política sindical suele sostenerse en negociaciones, equilibrios y acuerdos políticos en permanente movimiento. En este sentido, algunas entrevistadas plantean que la implementación de la paridad de género en las direcciones implicaría incorporar esta variable en los acuerdos que se construyen para la gobernanza de la organización. Para ellas esto supone tomar la decisión política de agregar otro equilibrio al resto de los equilibrios que negocian y coordinan las filiales y corrientes sindicales a la hora de conformar la dirección.

2.4.4 Participación de las mujeres en instancias de negociación y diálogo social

A pesar de que existen algunos registros de la participación de mujeres en espacios de negociación desde 1985, es posible afirmar que, históricamente y en términos generales, las mujeres no han participado como representantes de las filiales del PIT-CNT en las instancias de negociación colectiva. No obstante, desde hace algunos años la Secretaría de Género elabora un conjunto de cláusulas vinculadas a la temática de género para incorporar a los consejos de salarios. Esta lista de pautas se incluye en la capacitación que la central sindical provee a los negociadores.¹³ De todos modos, si bien se proponían cláusulas de género en las rondas de salarios, seguían sin incorporar mujeres a la negociación. Según las sindicalistas entrevistadas, los varones solían plantear que las mujeres «no estaban capacitadas» para negociar. Por ello, la Secretaría de Género comenzó a promover instancias de formación en negociación y diálogo social para las mujeres sindicalistas. Estos procesos redundaron en que actualmente se constata un incremento de la participación de mujeres en la representación de las y los trabajadores en las instancias de negociación colectiva.

2.5 ORGANIZACIÓN DE LAS MUJERES EN LA CENTRAL SINDICAL

2.5.1. Caracterización de la Secretaría de Género, Equidad y Diversidad

La instancia de organización de las mujeres y disidencias en el PIT-CNT, que se dedica a las temáticas de género, se llama Secretaría de Género, Equidad y Diversidad. Este espacio recibió esta denominación en el X Congreso de la central en el año 2008. Sin embargo, la Secretaría cuenta con una larga historia que comienza con la creación de la Comisión de Mujeres del PIT-CNT en 1986, a la salida de la dictadura.¹⁴

¹³ Se utiliza el masculino porque los negociadores han sido históricamente varones.

¹⁴ Después de ser Comisión de Mujeres, este espacio fue Departamento de la Mujer, luego Comisión de Género, después Comisión de Género y Equidad, luego Comisión de Género, Equidad y Diversidad, para pasar ser a partir de 2008 y hasta el momento Secretaría de Género, Equidad y Diversidad.

La existencia de la Secretaría de Género no está prevista en el estatuto del PIT-CNT. Este documento requiere una importante cantidad de votos para ser modificado en el Congreso, lo cual no sucede desde el siglo XX. No obstante, el Congreso ha tenido la potestad de transformar la comisión en secretaría e integrar a su representante al Secretariado Ejecutivo de la central. Esta integración es con voz pero sin voto, puesto que para otorgar el voto se necesita una reforma estatutaria. En el XIV Congreso las sindicalistas consiguieron un formato «híbrido»: la secretaria de género tiene voz, pero la sindicalista obtiene el voto a partir de que su sindicato la designe como delegada a la Mesa Representativa, y que luego su sindicato sea elegido para integrar el Secretariado Ejecutivo. De este modo, la secretaria de Género tiene un doble rol en el Secretariado: por un lado, es representante de su sindicato con voz y voto, y por otro, representa a la Secretaría de Género. Si bien las sindicalistas entienden que es un avance, este formato presenta algunos problemas. En primer lugar, es un formato circunstancial, que depende de acuerdos coyunturales y no de una norma establecida en la central. Por otro lado, a la hora de votar en el Secretariado, la sindicalista representa no solo a la Secretaría de Género, sino a su sindicato y a la corriente político-sindical a la que pertenezca. Por último, esto genera un formato de responsabilidades duplicadas, puesto que hay solo una mujer sindicalista donde podría haber dos, una por la Secretaría y otra por el sindicato.

La Secretaría de Género se reúne de forma semanal y está integrada por la secretaria y por delegadas y delegados de los sindicatos. En diciembre de 2021 participaban representantes de 19 sindicatos, de las cuales 16 eran delegadas mujeres y 3, varones. La Secretaría es abierta, cualquiera puede participar siempre y cuando cuente con el aval de su sindicato. Esto asegura la legitimidad y representatividad de la persona delegada, lo que evita trasladar al ámbito de la Secretaría los conflictos entre las tendencias en la interna de los sindicatos. Las sindicalistas entrevistadas afirman que en la Secretaría participan militantes de todas las corrientes sindicales y que logran trabajar en conjunto: «A la hora de salir como Secretaría, somos Secretaría».

La Secretaría de Género no tiene un presupuesto propio. En los últimos años el espacio se ha financiado con las horas docentes¹⁵ que sus militantes no cobran y donan para el trabajo de la Secretaría. Además, en ocasiones puntuales se solicitan recursos a la dirección de la central. Según relatan las entrevistadas, esto implica procesos no formales de solicitud de fondos a compañeros que suelen ser varones.

2.5.2 Ejes de su propuesta de actuación

Las líneas de trabajo de la Secretaría pueden ordenarse en dos ejes. Por un lado, lo vinculado a la interna sindical —a la estructura y a la política—, y por otro lado, el trabajo político por fuera de la central, de cooperación con otras organizaciones e instituciones.

En el trabajo interno se desarrollan las siguientes líneas de acción:

- Actividades, talleres y cursos de formación sindical en distintas temáticas en todo el territorio nacional, junto con el Instituto Cuesta Duarte.
- Promoción de la conformación de comisiones de género en las filiales del PIT-CNT y apoyo a las comisiones de género de las filiales.
- Coordinación de encuentros nacionales de mujeres sindicalistas y de la Secretaría de Género.
- Elaboración y actualización del protocolo de actuación ante situaciones de violencia del PIT-CNT.
- Elaboración de cláusulas de género para incorporar a los consejos de salarios.

En relación con el trabajo de la Secretaría por fuera de la central, las líneas de acción son las siguientes:

- Participación en múltiples ámbitos institucionales vinculados a temáticas de género, diversidad y derechos humanos.¹⁶
- Organización de actividades en el marco del 8 de marzo, el 25 de noviembre y otras fechas relevantes para los feminismos y el movimiento sindical.
- Participación en el proceso de elaboración de políticas públicas y legislación para la promoción de derechos de las mujeres, disidencias y el conjunto de las y los trabajadores. Algunos de ellos fueron la Ley de Interrupción Voluntaria del Embarazo, la Ley contra la Violencia Basada en Género, la Ley de Acoso Sexual, la Ley de Trabajo Doméstico y la creación de un Sistema Nacional Integrado de Cuidados.
- Participación en la creación y el funcionamiento de la Intersocial Feminista.
- A nivel internacional, participación en la Comisión de Mujeres de la Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur, con una acción muy destacada respecto al Convenio 189 de la OIT sobre trabajo doméstico.

2.5.3 Evaluación de su incidencia política y de su impacto en el fortalecimiento de las mujeres

No sin dificultades y con un camino de construcción largo y paulatino, la Secretaría de Género ha alcanzado cierto nivel de incidencia política dentro del PIT-CNT y se ha posicionado como un actor de relevancia, que cada vez es más difícil ignorar. No obstante, aún existen dificultades en que los planteos de la Secretaría sean verdaderamente tenidos en cuenta por la dirección: «La mirada de los compañeros varones es esa: en el Secretariado sos la secretaria de Género, no sos una integrante más del Secretariado».

¹⁵ Algunas sindicalistas son docentes en los cursos del Instituto Cuesta Duarte y cobran un honorario por este trabajo.

¹⁶ La Secretaría participa o ha participado en representación del PIT-CNT en el Consejo Nacional de Género; en la Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo; en la Comisión de Salud del Ministerio de Salud Pública; en el Consejo de la Intendencia de Montevideo en sus cinco ejes (diversidad, discapacidad, afrodescendencia, equidad y territorialidad); en el Consejo Consultivo del Sistema de Cuidados; en el Consejo de la Diversidad; en la Red de Apoyo al Migrante; en el Consejo Consultivo de Migraciones, y en la Comisión Nacional de Seguimiento «Mujeres por Democracia, Equidad y Ciudadanía».

De acuerdo con algunas sindicalistas, hasta el momento la incidencia de la Secretaría ha sido más fuerte en asuntos políticos externos al movimiento sindical; por ejemplo, en sus aportes a las leyes y políticas públicas para la promoción de los derechos de mujeres y disidencias. Por ello, entienden necesario fortalecer el trabajo de la Secretaría hacia la interna sindical, mediante la formación política de mujeres para su consolidación como dirigentas sindicales:

Ahora es la hora de que generemos una incubadora de compañeras, que no sean las compañeras de género, sino que sean compañeras con perspectiva de género para estar en cualquier lugar de la central. Porque si no hacemos eso, cuando venga otro congreso vamos a decir: ¿quién va a tal secretaría? Y los nombres van a ser de compañeros.

Más allá de esto, las entrevistadas plantean que la Secretaría ha sido un espacio fundamental para el fortalecimiento de la participación de las mujeres y que es imprescindible que las sindicalistas se den algún formato de organización donde encontrarse y desde donde traccionar algunas agendas. En este sentido señalan que para fortalecer la autoorganización de las mujeres es necesario formar comisiones de género en todos los sindicatos y que todos designen una delegada a la Secretaría del PIT-CNT. Estos son desafíos que se profundizan en los sindicatos más masculinizados.

Por otro lado, vale puntualizar que pese a la valoración general de la importancia de la Secretaría para avanzar en justicia de género en el movimiento sindical, algunas de las sindicalistas más jóvenes manifiestan cierta reticencia a participar de este ámbito. Señalan que las formas en que se intercambia y discute, así como las lógicas de competencia que subyacen en ocasiones contribuyen a que el espacio pueda resultar hostil a algunas compañeras. Las sindicalistas jóvenes proponen otras formas de construir entre mujeres y de hacer política, y sostienen que no encuentran resonancia para ello en la Secretaría. Por eso, deciden promover el feminismo sindical desde sus sindicatos o desde otros espacios, como ha sido el Departamento de Jóvenes del PIT-CNT.

2.6 OBSTÁCULOS A LOS QUE SE ENFRENTAN LAS MUJERES PARA LA PARTICIPACIÓN SINDICAL

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

Los obstáculos para la participación sindical derivados de la división sexual del trabajo son los más nombrados por todas las sindicalistas consultadas. Las responsabilidades domésticas, de cuidados y de sostenimiento de la vida aparecen como una de las principales causas de la desigualdad y las dificultades que enfrentan las mujeres para la participación política.

Las sindicalistas lo interpretan como una intersección entre la cultura capitalista y la cultura patriarcal que las afecta doblemente, tal como plantea una dirigente: «Porque vos llegás a tu casa [del trabajo] y capaz tenés que cocinar, y capaz hay otro compañero que está leyendo un documento, que está estudiando o está aprendiendo». Hay quienes se refieren a

«la triple jornada» que sostienen las mujeres: la jornada laboral, la de cuidados y la militante. Esto implica una sobrecarga de trabajo, de esfuerzo y de inversión de tiempo y energía para las sindicalistas; en el marco de una vida sindical que demanda dedicación, exclusividad y priorización y que no suele estar preparada para adaptarse al dinamismo y a las urgencias de la vida cotidiana.

Las sindicalistas entrevistadas mencionan algunos ejemplos de incompatibilidad. Por un lado, plantean que la multiplicidad de responsabilidades implica la imposibilidad de desatender ninguno de los frentes. «Por ejemplo, yo ahora estoy acá [en el sindicato], pero también estoy pensando que cuando salga voy a tener que ir al supermercado, comprar los alimentos, pensar qué se va a cocinar», afirma una de ellas. Por otro lado, señalan la dificultad de combinar la militancia con las responsabilidades de cuidados. Por ejemplo, los horarios de reunión suelen coincidir con el momento en que cierran los establecimientos educativos y los servicios de cuidados. Además, en los locales sindicales no suele haber espacios acondicionados para que niñas y niños jueguen, descansen o pasen el tiempo en condiciones adecuadas;¹⁷ incluso, por las dinámicas y prácticas que se dan en algunas reuniones, no es deseable para las militantes que sus hijos e hijas participen. Estos elementos dificultan la participación sindical de las mujeres que tienen que cuidar a sus hijos en los horarios de reunión.

Vale mencionar también que algunas sindicalistas manifiestan haberse sentido juzgadas, al acercarse a la militancia sindical, por un entorno que condena el hecho de que las mujeres dediquen parte de su tiempo a la participación política, en lugar de «cumplir» con las expectativas sociales —o más bien, exigencias— de dedicación a la vida doméstica y familiar.

2.6.2 Obstáculos derivados de la estructura, funcionamiento y relaciones de poder en la interna sindical

La estructura sindical y sus dinámicas de funcionamiento son otros de los principales obstáculos para la participación de las mujeres. Los ámbitos del sindicalismo suelen estructurarse en torno a cánones tradicionalmente masculinos de funcionamiento; son estructuras hechas por y para varones. Por ello, el primer gran desafío al que se enfrentan las sindicalistas es lograr sentirse parte del espacio y de la vida sindical: encontrar un lugar —o hacérselo— y adaptarse, o adaptar el espacio para convertirlo en un ámbito donde es posible desplegar su militancia. Este desafío es aún más profundo para aquellas sindicalistas que integran los espacios de dirección, que son más hostiles y menos adaptables a las vidas y a las formas de hacer política de las mujeres, lo cual muchas veces atenta contra su permanencia en esos cargos. Esto provoca, tal como plantea una entrevistada, que «a las compañeras a veces les resulta mucho más fácil militar desde lo territorial y desde su propio lugar de trabajo que participar en la vida o la estructura de la central. [...] [Lo cual] también es producto de la carga social, porque el compañero resuelve y a mí no me interesa estar en ese lugar porque yo tengo otras cosas que hacer».

¹⁷ A pesar de esta constatación, algunas entrevistadas señalan que los sindicatos del PIT-CNT están avanzando paulatinamente hacia la creación de espacios de cuidados con condiciones adecuadas.

Esta dinámica trae consigo otros obstáculos. Entre ellos, la falta de formación político-sindical aparece como un problema central para las sindicalistas entrevistadas:

Nos falta muchísima formación, porque si siempre estuviste en las bases o militando en el territorio, vas a tener un lenguaje muy diferente al lenguaje mucho más estructurado que se usa para determinadas reuniones o discursos. El tiempo de estudio que podemos tener las compañeras es mucho menor al tiempo o la trayectoria que puede tener un compañero. [...] Esa formación sindical la vas adquiriendo en la discusión: más allá de los talleres que puedas hacer, también hay una parte en el intercambio y la experiencia. El hecho de estar te da un montón de elementos a la hora de debatir. Y muchas veces las compañeras no lo tenemos, porque históricamente no hemos estado en esto, históricamente somos las que hacemos otras cosas.

A su vez, las sindicalistas sienten que su desempeño en la militancia es altamente observado y juzgado, acompañado de un cuestionamiento permanente de sus compañeros varones, lo cual limita considerablemente sus posibilidades de intervenir en las discusiones y los procesos. Además, las entrevistadas señalan que las mujeres son mucho menos escuchadas en los ámbitos de militancia:

Cuando ya no les parece interesante lo que decís, o porque tenés la voz más baja —porque podés estar diciendo la cosa más maravillosa y más sensible del mundo, pero no te estás imponiendo con ese discurso más masculino, no tenés esa oratoria que tienen los compañeros porque están acostumbrados a hacerlo—; entonces, enseguida vas a sentir un murmullo en una esquina, que seguramente es el murmullo de una barra de compañeros, que no lo hacen como falta de respeto, sino porque naturalmente no les interesa lo que estás diciendo.

Es posible decir, entonces, que en la estructura sindical y en su dinámica de funcionamiento existen relaciones de poder y ese poder está en disputa: entre sindicatos, entre sectores de la producción, entre corrientes sindicales y también entre géneros. El análisis de las relaciones de poder en la interna sindical no puede ignorar las desigualdades entre varones y mujeres para la participación y la incidencia en el sindicalismo.

La resistencia es por el poder. Los sillones no se multiplican, la cantidad es la misma. Los compañeros siguen teniendo el temor del desplazamiento. El machismo está basado en el poder. Entonces, si yo no tengo un sillón de poder, soy un poco menos macho. Yo siempre les digo eso: «mirá que si te cambiás de silla, no sos menos macho».

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

Más mujeres en el sindicalismo. Si bien no puede considerarse una estrategia concreta, el proceso que contribuye a la superación de estos obstáculos y que hace posibles las estrategias e iniciativas que se recogen en esta sección es la

incorporación de más mujeres a la militancia sindical. Que haya mujeres en los espacios del sindicalismo es condición de base para avanzar. Más mujeres en los ámbitos de dirección y también en los ámbitos de «masa»: en las direcciones de base, en las intermedias y en la central; en los espacios de negociación; en las vocerías; en los estrados y en las oratorias de los actos; en los congresos y las asambleas; en las representaciones de los centros de trabajo. Asimismo, algunas entrevistadas destacan la necesidad de que haya más mujeres trabajando en los distintos sectores productivos, más allá de la representación sindical. Un ejemplo de esto es el convenio colectivo que promueve la inserción de las mujeres en la industria de la construcción, acordado por el SUNCA y las cámaras empresariales a partir del 2010.¹⁸

Estrategias en tiempos feministas. La potente irrupción del movimiento feminista y su despliegue público a nivel nacional e internacional ha contribuido a la superación de obstáculos. Ha sido clave a la hora de hacer visibles las desigualdades y violencias que sufren las mujeres y es un factor sustantivo en el avance y fortalecimiento de las mujeres en el sindicalismo.

Organización de las mujeres sindicalistas. La principal estrategia de las mujeres sindicalistas ha sido organizarse. Ya en 1986, a través de la Comisión de Mujeres del PIT-CNT. Hoy en día, a través de la Secretaría de Género, Equidad y Diversidad del PIT-CNT y de secretarías de género y espacios de mujeres y disidencias en los sindicatos. Estos ámbitos son en todo el movimiento sindical instancias privilegiadas de contención y de acción política.

Tejer redes entre mujeres. La solidaridad, las alianzas y las redes entre mujeres son para las entrevistadas factores clave para construir confianzas y desafiar algunas lógicas vinculadas a la competencia y a las disputas de poder, que suelen contravenir los avances hacia la justicia de género. Plantean que las mujeres muchas veces se contienen, se apoyan y se impulsan unas a otras, más allá de las diferencias. Existe la idea de que «ninguna mujer avanza sola en el movimiento sindical».

Esta posición es aún más fuerte entre las sindicalistas feministas más jóvenes, que se proponen explícitamente construir «otras formas de hacer política» más colaborativas, solidarias, horizontales y amorosas; gestar espacios de militancia donde primen otras lógicas de relacionamiento y construcción política, sobre todo y antes que nada entre las propias compañeras.

Las mujeres más jóvenes nos movemos distinto. Las más jóvenes somos más comunitarias, más unidas. Vas vos, yo voy contigo. Cuando hablé *** en el acto del 1.º de mayo, yo me fui a parar a la primera fila con las compañeras, y fuimos un montón de mujeres de diferentes corrientes a estar ahí. Pero éramos todas mujeres de determinada edad. Ahí hay una cuestión que es generacional y que se nota. [...] Que se entienda que no te vengo a desplazar, o a tirarte con una

18 Artículo 17 del Acta del Convenio colectivo Grupo 9 Subgrupo 01 (2010). Véase el [Convenio colectivo 2010 \(impo.com.uy\)](http://impo.com.uy).

piña, o a no escucharte cuando estás hablando, o a gritar. Aun pensando diferente podemos escucharnos, podemos abrazarnos, podemos entendernos, porque hay un montón de cosas que nos pasan que también a ellas les pasan.

Estrategia pedagógico-política feminista. Las mujeres sindicalistas se ponen al hombro la tarea de visibilizar las desigualdades y violencias que atraviesan las relaciones de género, incluso a la interna de la clase y del movimiento sindical, y acercar la reflexión sobre estos asuntos a sus compañeros y compañeras. Esto implica una suerte de trabajo pedagógico en el que paulatina y cotidianamente las sindicalistas feministas interpelean discursos, prácticas políticas, formas de relacionamiento —y hasta chistes—. De acuerdo con lo que relatan, este proceso se da con sus compañeros varones pero también con otras mujeres sindicalistas que no comparten la perspectiva feminista. En este sentido, las entrevistadas plantean que no es suficiente que haya más mujeres en los espacios, sino que es necesario militar para que esas compañeras tengan una perspectiva feminista.

No alcanza que haya mujeres. Son compañeras que no nos acompañan, o no apoyan, no empujan, no batallan con la concepción. Entonces hay paridad, pero no hay paridad de pensamiento, de perspectiva. Es diferente tener siete mujeres y que cinco sean feministas, que tener siete mujeres y que sean solo dos compañeras cinchando como locas con ese tema y las otras cinco no les dan pelota. [...] El ocupar lugares es parte de la lucha, y después transformar las cabezas también de las propias mujeres.

Es necesariamente con los varones. Las entrevistadas coinciden en el planteo estratégico de que, como el sindicalismo es un ámbito de militancia mixto, es necesario hacer alianzas y construir con los varones. Conuerdan en que los compañeros deben ser parte e involucrarse en la transformación. Para ello, promueven que los varones participen en las comisiones de género, buscan contar con aliados entre los varones dirigentes e insisten, sobre todo a la interna de las corrientes sindicales, en la idea de que los cargos de dirección son finitos: para que ingresen mujeres, necesariamente algunos varones deben salir.

Tenemos que tener algún aliado para poder calar en espacios donde nuestras voces no llegan. Hay sectores totalmente masculinizados, o incluso en la opinión pública, como salía *** [un dirigente] a hablar de los derechos de las mujeres, de la participación, de la paridad, en momentos donde era importante salir. Para nosotras eso era importante.

Promover una perspectiva de género transversal. Las mujeres sindicalistas consideran que las reivindicaciones por la justicia de género no deben ceñirse únicamente al trabajo de una secretaria, sino que deben consolidarse como una perspectiva transversal en el discurso y la acción política del sindicalismo. Para ello, promueven que el tema esté presente en todos los ámbitos y discusiones, que sea una agenda prioritaria en las plataformas programáticas y que la participación de mujeres sea entendida como condición necesaria para la democracia sindical.

Formación sindical y política. La Secretaría de Género brinda cursos de formación en temáticas de género a nivel nacional a través del Instituto Cuesta Duarte, y ofrece capacitaciones en negociación y diálogo social para mujeres. No obstante, para algunas entrevistadas es necesario profundizar la formación política de las sindicalistas para su consolidación como dirigentes.

Disputar las formas de hacer política. En el discurso de las sindicalistas entrevistadas se evidencia cierta tensión entre la capacidad de adaptación y la voluntad de transformación de las formas de hacer política en el movimiento sindical. Si bien en términos generales la búsqueda es de equilibrio entre ambos procesos, hay distintas perspectivas entre las sindicalistas respecto a si es conveniente priorizar la adaptación o la transformación para avanzar en su incidencia en el sindicalismo. Un ejemplo de esto es la discusión en torno al uso de la palabra. Por un lado, algunas sindicalistas afirman haber tenido que «masculinizar» sus formas de expresarse para poder hacer valer su participación en las discusiones. Así lo describe una entrevistada:

Como la mayoría por lo general son hombres, los ámbitos son más duros a la hora de dar la discusión. Muchas veces el lenguaje más masculino es el que predomina. [...] El tema es que cuando vos estás en ámbitos que son todos hombres, si no te ponés dura, si no te ponés de verdad exigente, si no tenés una impronta de apropiación de los lugares, tampoco sos tenida en cuenta.

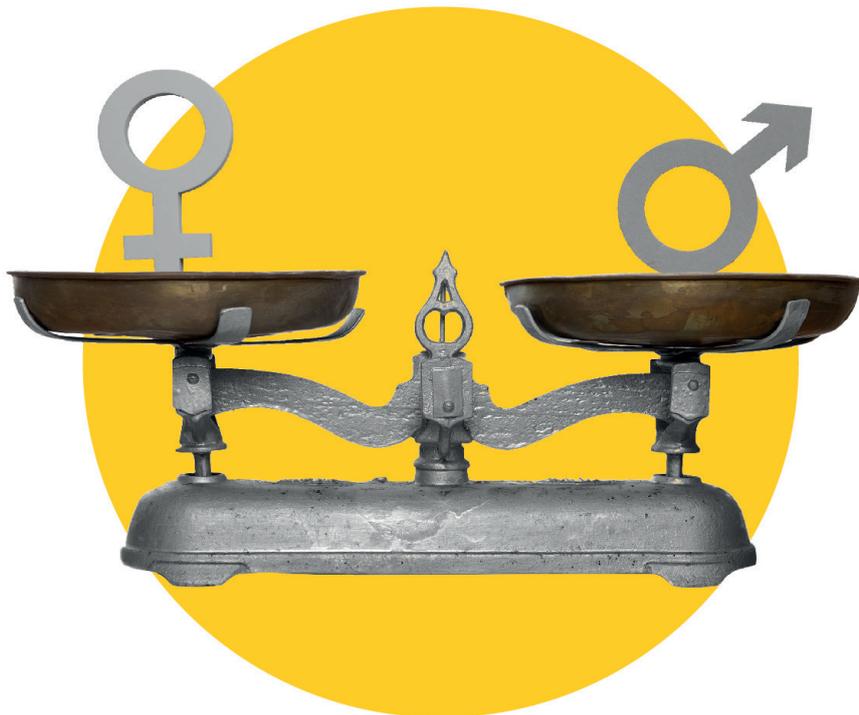
Otras plantean que es necesario interpelar y transformar las expectativas que se tienen de la oratoria de los y las dirigentes sindicales. Si así fuera, las mujeres no deberían necesariamente entrenar su «capacidad de oratoria» en el sentido clásico, sino que las expectativas de las y los compañeros y de la opinión pública podrían adaptarse a una pluralidad de formas de expresión. En palabras de una de las entrevistadas: «Que los compañeros reflexionen: ¿alguna vez entendiste por qué las compañeras no hablan en los actos, por qué la gente prefiere en general que hable un varón, por qué la prensa elige hablar contigo y no con una dirigente?».

Construir un sindicalismo más compatible con las responsabilidades de cuidados. Las sindicalistas han desarrollado algunas estrategias para hacer más compatible la vida sindical con las tareas de cuidados y, de esa forma, poder involucrarse en mayor medida en la militancia. Si bien el local del PIT-CNT aún no cuenta con un espacio de cuidados, algunos locales sindicales han avanzado en eso. Además, en algunas actividades puntuales se prevé que exista un espacio para las infancias. No obstante, las entrevistadas señalan que estos espacios aún son limitados y que no reúnen las condiciones necesarias. Por otro lado, algunos sindicatos también buscan adaptar las instalaciones de los locales sindicales a las necesidades de cuidados mediante, por ejemplo, la instalación de cambiadores para bebés en los baños. Más allá de estos avances, las entrevistadas plantean que su deseo es que los ámbitos sindicales sean más amigables para las infancias: les gustaría militar en espacios donde sea «deseable» concurrir con niños y no hacerlo solo porque «no queda otra».

Contra la violencia de género. Actualmente, el PIT-CNT ha retomado la implementación de su «Protocolo de actuación ante situaciones de violencia doméstica, o acoso sexual en el ámbito laboral y sindical», aprobado en 2010. No obstante, las entrevistadas plantean que los mecanismos y recursos para enfrentar la violencia de género son muy escasos, no solo a nivel sindical, sino también a nivel estatal. Según ellas, la falta de herramientas limita su capacidad de acción frente a las situaciones de violencia en la interna sindical, en un marco donde las sindicalistas optan en mayor medida por seguir los procesos institucionales —y no recurrir a otros mecanismos como el escrache público, por ejemplo—. A pesar de ello, las entrevistadas sostienen que los procesos de visibilización de la violencia de género que ha promovido el movimiento feminista han tenido impacto en el sindicalismo y en la postura de los varones con relación al tema. Por otro lado, vale decir que varios sindicatos llevan adelante estrategias de lucha contra la violencia basada en género, no solo mediante el abordaje de denuncias, sino también desde la prevención y la concientización.

3

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



3.1 NARRATIVAS Y REIVINDICACIONES EN LAS PLATAFORMAS DE LA CENTRAL SINDICAL

3.1.1 Principales resoluciones de la central sobre justicia de género

En esta sección se presentan las dos principales resoluciones del PIT-CNT vinculadas a la justicia de género.

3.1.1.1 Pautas de género para los consejos de salarios

La Secretaría de Género del PIT-CNT propone al menos desde 2015 una serie de cláusulas vinculadas a la justicia de género para los consejos de salarios, con el objetivo de «avanzar en la igualdad y la corresponsabilidad familiar» (Secretaría de Género, Equidad y Diversidad, PIT-CNT, 2018). Suelen ser alrededor de 15 cláusulas que, una vez aprobadas por el Secretariado Ejecutivo, constituyen una base a partir de la cual cada sindicato, de acuerdo a las condiciones de negociación de su sector, selecciona cuáles proponer para el convenio colectivo. Estas cláusulas se organizan en torno a los siguientes temas:

- *Licencias.* Se propone otorgar a las trabajadoras días de licencia por «violencia doméstica justificada con denuncia y trámite judicial» y por «interrupción voluntaria del embarazo o aborto espontáneo».
- *Corresponsabilidad familiar.* Se propone otorgar jornales pagos para el cuidado de menores a cargo y de familiares directos con discapacidad, enfermedades crónicas o terminales. Esta cláusula vale para cualquier persona del núcleo familiar, no solo para las mujeres, como forma de promover la corresponsabilidad en los cuidados.
- *Brecha salarial y desigualdad laboral.* Frente a la desigualdad salarial, la falta de igualdad de oportunidades en el empleo, la discriminación de la maternidad y el hecho de que las mujeres tienen menos posibilidades de acceder a ascensos, se propone que exista una representación sindical en la selección de cargos de jerarquía en el empleo o de ascensos.
- *Pandemia y teletrabajo.* A partir del impacto de la pandemia en el mundo del trabajo, en la propuesta de 2021 se incorporaron nuevas cláusulas vinculadas al teletrabajo y a los efectos del aislamiento social y laboral.

En 2018 el objetivo de la Secretaría de Género fue que todos los convenios colectivos incorporaran por lo menos una de las cláusulas y en la ronda de salarios del 2019 se logró incorporar al menos dos en el 83% de los convenios. La principal cláusula incorporada fue la de licencia paga por violencia doméstica. Las sindicalistas entrevistadas señalan que si bien al comienzo fue difícil poner a discutir la propuesta y que la dirigencia promoviera su implementación, actualmente las cláusulas de género parecen estar instaladas y ser asumidas como propias por gran parte del movimiento sindical.

3.1.1.2 Protocolo de actuación ante situaciones de violencia o acoso

En 2010 la Mesa Representativa del PIT-CNT aprobó un «Protocolo de actuación ante situaciones de violencia doméstica o acoso sexual en el ámbito laboral y sindical». Este protocolo ha sido revisado y reformulado por la central en algunas oportunidades; se le han agregado, por ejemplo, elementos vinculados a la violencia digital.

El protocolo apunta al abordaje de situaciones de violencia de género tanto en el ámbito doméstico como en los espacios de trabajo y en el movimiento sindical. El documento se basa en las leyes uruguayas de violencia doméstica y acoso sexual para definir las distintas expresiones de violencia y acoso y plantea el compromiso del movimiento sindical con su prevención así como con la aplicación de la normativa, la protección de las víctimas, el apoyo en la realización de denuncias, la promoción de espacios de recuperación para las personas que ejercen violencia y la erradicación de todas las formas de violencia. Asimismo, propone la creación de comisiones responsables del tema en los sindicatos, destinadas a la contención, la orientación y la derivación de las personas que denuncian alguna situación de violencia. Estas comisiones pueden informar y hacer recomendaciones a las direcciones de los sindicatos, que son quienes se encargan de tomar las decisiones respecto a los casos.

El protocolo establece la adopción de medidas ante «la denuncia sobre la conducta violenta o acosadora de un afiliado/a, integrante de la Directiva, o con responsabilidades sindicales». En estos casos la comisión prevista recibe la denuncia e informa sobre esta, apoya a la persona denunciante, suspende la afiliación de la persona denunciada durante la investigación y determina la pérdida de la afiliación ante resolución judicial que confirme la denuncia. Además, el protocolo plantea la posibilidad de que la directiva tome medidas en caso de denuncias falsas.

Si bien el protocolo lleva más de una década aprobado y es contundente en su posicionamiento, las entrevistadas sostienen que su implementación ha sido parcial e insuficiente hasta el momento.

3.1.2. Elementos centrales de la narrativa sobre justicia de género

El PIT-CNT promueve un conjunto de agendas vinculadas a la justicia de género, impulsadas en la interna sindical fundamentalmente por la Secretaría de Género y las mujeres organizadas. Estas agendas están presentes en algunas

discusiones y documentos a la interna de la central, así como en algunas expresiones y campañas públicas.

El documento de género, equidad y diversidad para el XII Congreso del PIT-CNT (2015) establece con claridad la necesidad de incorporar la perspectiva de género para profundizar la democracia, combatir la pobreza y alcanzar una verdadera equidad laboral e igualdad social.

A continuación se resumen los principales ejes en los que se centra la narrativa del PIT-CNT sobre justicia de género.

- *Violencia de género.* Una de las principales reivindicaciones es la lucha contra la violencia de género, el acoso sexual y el acoso laboral. Se demanda un compromiso sindical, político y estatal por la erradicación de todas las formas de violencia, con especial preocupación por la emergencia que representan los femicidios en Uruguay. Se promueve la reglamentación del Convenio 190 de la OIT. El protocolo de actuación ante situaciones de violencia es resultado de estas reivindicaciones.
- *Equidad de género e igualdad de oportunidades en el empleo.* Se incorporan cláusulas a los consejos de salarios para combatir la brecha salarial y la desigualdad de género en el empleo. Se define la discriminación y la inequidad en el empleo como violencia de género.
- *Precarización laboral en sectores feminizados.* La informalidad, precariedad laboral y vulneración de derechos que viven las trabajadoras domésticas y rurales constituyen una preocupación.
- *Trabajadoras migrantes.* Se reivindican los derechos de trabajadoras y trabajadores migrantes, reconociendo que las mujeres migrantes enfrentan mayores niveles de precarización y explotación laboral. Se identifica la necesidad de integrar a estos trabajadores y trabajadoras al movimiento sindical, con el objetivo de que se hagan de una herramienta para la defensa de sus derechos y también para combatir la discriminación a la interna de la clase.
- *Diversidad sexual.* Se reivindican los derechos de la población LGBTIQ+ y la necesidad de respetar la identidad de género y la orientación sexual de las y los trabajadores dentro del sindicalismo.
- *Derecho a la salud de mujeres y disidencias.* Se demanda un sistema de salud que garantice los derechos sexuales y proteja los derechos humanos. Se plantea la necesidad de defender la legislación vigente en materia de salud sexual y reproductiva y derecho al aborto.
- *Cuidados.* Se reivindican los cuidados como un derecho que debe ser garantizado por el Estado, así como el trabajo digno de quienes cuidan —que actualmente sufren niveles altos de precarización—.

3.1.3 Implementación y transversalidad de la perspectiva de la justicia de género: coherencia entre discurso y práctica

Las sindicalistas entrevistadas reconocen avances en la incorporación de la agenda de la justicia de género y consideran que han logrado posicionar el tema en múltiples niveles y ámbitos del movimiento sindical: «hoy en cada actividad, en cada negociación, en cada delegación, en cada discusión

política se tiene en cuenta el tema de las mujeres, se menciona y se discute», señala una entrevistada. Con mucha militancia y de la mano de un movimiento feminista con creciente incidencia pública, han conseguido «imponer» esta agenda y construir el problema de la desigualdad de género dentro y fuera del movimiento sindical como un problema político relevante para la época.

Este proceso no ha estado exento de dificultades y ha conllevado un intenso trabajo de aquellas sindicalistas que promueven esta agenda y que consideran que es clave aprovechar que en este momento ella está sobre la mesa para poder seguir avanzando. En el discurso de las sindicalistas está muy presente la idea de «insistir para incidir cada vez más»: la insistencia es una herramienta política para las mujeres sindicalistas en la lucha por avanzar en justicia de género en el sindicalismo.

No obstante estas constataciones, las sindicalistas también sostienen que la incorporación de esta perspectiva en el movimiento sindical no se da «de la forma que quisiéramos, ni con la profundidad que quisiéramos nosotras», y aún está lejos de ser transversal: «Hoy en día no se puede mirar para el costado y es un problema político que está visible, pero la perspectiva de género no es transversal». Si bien la agenda está presente, no está incorporada cabal e integralmente al discurso y la acción sindical en su conjunto.

Las entrevistadas consideran que para su incorporación transversal es necesario integrar la perspectiva de la justicia de género al debate y la construcción discursiva sobre el resto de las agendas que son relevantes para el movimiento sindical. Para ello, proponen que se incorpore al análisis de todos los temas: distribución de la riqueza, combate a la pobreza y la exclusión social, derecho a la vivienda y a la educación, desmantelamiento de las políticas sociales, defensa de las libertades sindicales y la negociación colectiva, unidad sindical, entre otros. Las sindicalistas plantean que es necesario construir conciencia y visión política de que la justicia de género es una perspectiva ineludible para construir un sindicalismo comprometido con la justicia social y que represente al conjunto de la clase trabajadora. De igual forma, plantean que es necesario avanzar en que las mujeres sindicalistas sean consideradas interlocutoras legítimas con voz autorizada en diversos temas, no solo en asuntos de género.

A su vez, si bien es posible afirmar que el discurso del PIT-CNT incorpora reivindicaciones vinculadas a la agenda feminista, estas premisas no terminan de traducirse en una práctica política comprometida con la justicia de género, sobre todo en lo que tiene que ver con la estructura y dinámica interna del sindicalismo. Si bien los temas recuperados en la sección precedente (3.1.2) se han incorporado en alguna medida a la plataforma programática de la central, estos son fundamentalmente promovidos y sostenidos por la Secretaría de Género y por las mujeres sindicalistas. En términos generales, las entrevistadas consideran que existe cierta distancia entre el discurso que sostiene la central y su práctica política con relación a estas agendas.

De acuerdo con las sindicalistas, la construcción de sentido de los feminismos en los últimos años ha permeado el pen-

samiento político y social, lo que ha provocado que sus agendas adquieran un cariz de corrección política. Según ellas, esto resulta en que, más allá de cuál sea su nivel de convencimiento o compromiso con la agenda feminista, para muchos sindicalistas sea difícil —o incluso costoso— no plegarse discursivamente a esta. Sin embargo, en su práctica política muestran resistencias, y en algunos casos impiden los avances. Esto se refleja en la falta de escucha a los planteos de las mujeres sindicalistas o de asuntos vinculados a la agenda feminista, en la no concurrencia o el vaciamiento de los espacios que tratan la temática y en la falta de voluntad política para apuntalar procesos que contribuirían a la justicia de género dentro del movimiento sindical.¹⁹

Algunas de las sindicalistas más jóvenes interpretan esta distancia entre el discurso y la acción como una práctica política «hipócrita», que redunde en avances meramente formales que no garantizan la participación en condiciones igualitarias ni la incidencia política efectiva de las mujeres en el movimiento sindical.

3.2 EXPERIENCIAS DE ARTICULACIÓN DE LA CENTRAL SINDICAL CON ORGANIZACIONES DEL MOVIMIENTO FEMINISTA

Los avances de las mujeres en el movimiento sindical, en cuanto a su participación y a la incorporación de la agenda de la justicia de género, se han dado de la mano con el despliegue del movimiento feminista en América Latina —y en Uruguay en particular—, y son indisolubles de este proceso. La consolidación del movimiento, su creciente presencia en la agenda pública y su capacidad de movilización masiva han provocado que para el movimiento sindical sea imposible pasar por alto sus reivindicaciones. Todas las entrevistadas sostienen que el PIT-CNT y sus sindicatos han tenido que incorporar muchas de las discusiones que el feminismo pone en agenda, lo cual también ha implicado empezar a cuestionar algunas dinámicas tradicionales del sindicalismo e implementar políticas tendientes a transformar las desigualdades de género en la organización.

Además de verse interpelado por la agenda feminista y empezar a incorporarla como una agenda propia, el PIT-CNT no puede desconocer al movimiento feminista como un actor social relevante, que tiene amplia capacidad de movilización y de incidencia en la agenda política. Las entrevistadas plantean que para seguir impulsando las causas populares, el sindicalismo no puede negar al feminismo como una fuerza social y debe necesariamente interactuar y tender puentes con este movimiento.

¹⁹ Un ejemplo de esto han sido las discusiones del PIT-CNT en torno a los paros del 8 de marzo. Desde 2017 las mujeres sindicalistas, en conjunto con la Intersocial Feminista, solicitan a la Mesa Representativa que defina un paro de 24 horas solo para mujeres. Esta decisión costó siete años de discusiones —fue votada para el 2023— e implicó que el 8 de marzo de 2021 muchas sindicalistas se concentraran en la puerta de la central sindical al grito de «Que lo vengan a ver, la lucha es de las mujeres, no la dirige el PIT-CNT». Véase más sobre el tema en <https://ladiaria.com.uy/feminismos/articulo/2023/2/por-primeravez-pit-cnt-definio-paro-solo-de-mujeres-para-este-8-de-marzo/>

En la construcción de estos puentes —que merece la pena al menos considerar si llamar alianzas— se han generado tensiones de distinta índole y grado. Además de las evidentes diferencias en los orígenes y trayectoria histórica de uno y otro movimiento, estos ocupan en el presente roles distintos dentro del campo de las luchas sociales. A su vez, existen diferencias sustantivas en la forma de construcción política que cada uno sostiene. El PIT-CNT es una organización «tradicional», estructurada y jerárquica, con una compleja ingeniería organizativa. El movimiento feminista, en cambio, es una fuerza que se construye, rearticula y reinventa de forma permanente. No tiene pretensiones de crear una estructura unívoca y jerárquica, sino que se caracteriza por tener formas de organización plurales y alternativas a las tradicionales, y por proponer otras maneras de hacer política: más horizontales, más compatibles con la vida privada, más comunitarias y amorosas.

Esto hace que de uno y otro lado sientan incompreensión. El sindicalismo le pide al feminismo que se adapte a sus formas de construcción habituales, que comprenda los límites de la política tradicional y se enmarque en ellos. El feminismo se siente avasallado, considera que no es respetado en sus principios fundamentales y formas básicas. El sindicalismo —y las sindicalistas— siente que el feminismo no termina de comprender las características de una organización mixta, que implica necesariamente construir y negociar con los varones cotidianamente. El feminismo siente que «lo pasan por arriba», que lo llaman «para la foto» pero que luego deciden entre varones en la «mesa chica».

En este sentido, parece haber una línea muy fina entre las tensiones que «hackean» al movimiento sindical, que lo ponen contra las cuerdas y permiten avanzar hacia un sindicalismo más feminista, y el riesgo permanente de romper el vínculo entre ambos movimientos —«que la cuerda se tense tanto que se rompa»—. Además, quienes terminan siendo rehenes de los momentos de alta tensión son las mujeres que tienden los puentes, las sindicalistas feministas, que forman parte de ambos movimientos:

Las compañeras que están en el feminismo se indignan con lo que pasa en los ámbitos de participación mixta, y hay enojo, y dicen «en el PIT-CNT son todos machirulos». Pero en el medio estamos nosotras, que somos feministas, que queremos pelearla, que queremos ser parte de las articulaciones feministas porque consideramos que tenemos que tener lugar en esos espacios. Porque las voces de las trabajadoras van a estar, pero no es lo mismo que estén las voces de las trabajadoras organizadas, que están en los sindicatos cotidianamente, en lugares de responsabilidad.

Existe un acuerdo entre las sindicalistas de que las mujeres trabajadoras organizadas deben participar de las articulaciones feministas. En este marco, las mujeres sindicalistas fueron fundadoras de la Intersocial Feminista (ISF). Esta es una organización que surgió como una coordinación puntual para el 8 de marzo de 2017 y que desde ese momento nuclea a múltiples mujeres y disidencias, colectivos y organizaciones para generar una alianza amplia para la lucha feminista, que aporte a transversalizar esta perspectiva en todas las luchas del

movimiento social en Uruguay.²⁰ Esta articulación no nuclea a todo el movimiento feminista, pero sí integra a las mujeres del PIT-CNT y es su referencia dentro del feminismo.

Sobre todo para las sindicalistas jóvenes, este es un espacio sumamente valioso, que les permite confluír, intercambiar y construir con mujeres de otros ámbitos y organizaciones. Además, les ha permitido militar con lógicas distintas de las que priman en el movimiento sindical, expandir su creatividad y aprender de la experiencia de otras. A su vez, las entrevistadas sostienen que las sindicalistas aportan una perspectiva de clase que es necesaria para un feminismo interseccional que represente a las mujeres trabajadoras, además de ser las actrices que habilitan un diálogo directo con el movimiento sindical.

Más allá de la participación de las mujeres sindicalistas en la ISF, aún es difícil consolidar alianzas sostenidas y duraderas entre el sindicalismo y el feminismo. El hecho de que sean espacios de construcción política tan diferentes ha provocado que muchas veces los encuentros entre PIT-CNT e ISF no puedan sostenerse en el tiempo. Las experiencias de articulación han sido diversas, y en una mirada global no siempre han arrojado buenos resultados —al menos hasta ahora—. A pesar de las dificultades y tensiones de este vínculo, que encuentra sus hitos paradigmáticos en la recolección de firmas para el referéndum de la LUC y en la discusión sobre los paros de los 8 de marzo, las sindicalistas feministas continúan sosteniendo que esta es una alianza valiosa y necesaria, tanto para ellas como para ambos movimientos.

3.3 INFLUENCIAS DE GRUPOS Y ORGANIZACIONES «ANTIDERECHOS» EN EL SINDICALISMO

En Uruguay la década del 2010 constituyó un contexto de oportunidad política para los movimientos de la diversidad sexual. Una importante capacidad de movilización y presión de los colectivos, sumada a un sistema político y un clima social más receptivos a estas demandas, redundó en una serie de políticas públicas importantes —entre ellas, la Ley de Matrimonio Igualitario (2013)²¹ y la Ley Integral para Personas Trans (2018)—.²²

En este marco toman dimensión pública algunos movimientos reaccionarios de matriz conservadora que enfrentan el avance de estas agendas. En Uruguay, la principal organización al frente de estas movilizaciones ha sido A mis Hijos no los Tocan, que forma parte del movimiento conservador latinoamericano contra la «ideología de género», alrededor de la cual se nuclearon otras organizaciones más pequeñas. Estos grupos no han tenido un alcance público de importancia en el país ni se consolidaron como un actor político-social de relevancia. No obstante, encuentran respaldo y apoyo en organizaciones religiosas, tanto de la Iglesia evangélica como de la Iglesia

²⁰ Véase más en <https://intersocialfeminista.uy/>

²¹ Véase más en <https://www.impo.com.uy/matrimonioigualitario/> (Acceso: 31/01/2023).

²² Véase más en <https://www.impo.com.uy/personastrans/> (Acceso: 31/01/2023).

católica, y en la política partidaria tienen vínculos sólidos con algunos sectores de la actual coalición de gobierno.

Sin embargo, en el mundo sindical no parecen existir expresiones —ni consolidadas, ni incipientes— de este tipo de discurso y acción política. Las sindicalistas entrevistadas no reconocen actores ni grupos organizados que promuevan estas agendas o que muestren alianzas explícitas con estos movimientos. Por el contrario, en la última década el sindicalismo se ha acercado al movimiento LGBTQ+, ha incorporado paulatinamente sus reivindicaciones y se ha plegado a sus luchas, en el entendido de que son causas populares que todo el movimiento social debe acompañar. Este es un posicionamiento político y programático de la central sindical, que en su Secretaría de Género, Equidad y Diversidad incorpora el trabajo en el tema a nivel orgánico. Sin embargo, aún hay muy pocas disidencias entre las representaciones sindicales y las entrevistadas señalan que todavía persiste cierta «cultura» misógina, homoodiante y transodiante entre los compañeros.

Y estuvimos en la pelea cuando la Ley Trans. También son nuestras luchas y cuando vamos a una obra o a una asamblea también hablamos de todo esto. Acá nos cuesta más entender porque están los chistes y demás, pero a la hora de defender derechos vamos a estar. O sea, más allá de que a veces les cueste a los compañeros dejar un poco de lado esa cultura... Pero a la hora de defender derechos vamos a estar ahí siempre. Es nuestra bandera: la de defendernos como lo que somos.

4

CONSIDERACIONES FINALES



La participación de las mujeres en el sindicalismo uruguayo ha aumentado considerablemente en la última década. La percepción general de las sindicalistas indica que ha habido importantes avances en la participación en todos los niveles: en la militancia de base en los sindicatos; en las movilizaciones; en los ámbitos de masa, como asambleas y congresos; en las instancias de negociación colectiva, y en las direcciones de base, las intermedias y las de la central. Sin embargo, este crecimiento en la participación no se ha consolidado y aún sigue siendo insuficiente: la representación sindical todavía está lejos de ser paritaria y las condiciones de participación son significativamente desiguales para varones y mujeres. En los órganos de dirección de la central sindical, el Secretariado Ejecutivo muestra un avance más claro hacia la paridad que la Mesa Representativa, donde aún prevalece una mayoría masculina cercana al 80%. Los ámbitos de masa, como el Congreso del PIT-CNT, muestran un aumento importante en la participación de mujeres, aunque este se sigue sosteniendo fundamentalmente en las delegaciones de los sindicatos de ramas de actividad feminizadas —como el magisterio y la salud—.

Tanto los estudios antecedentes (Gadea, 2021; ICUDU y FPsiCo, 2021) como las sindicalistas entrevistadas constatan que los avances son más acotados en los ámbitos de toma de decisiones. Si bien el PIT-CNT exige la participación de mujeres en sus órganos de dirección centrales, aún no ha tenido la capacidad política de implementar efectivamente una medida de cuota o paridad. Para algunas sindicalistas, la concreción de estas medidas implica necesariamente la voluntad política de las y los dirigentes de incorporar otro equilibrio necesario —el de género— en las negociaciones y acuerdos que se construyen para la gobernanza de la organización.

Los espacios del sindicalismo, especialmente las direcciones, son ámbitos masculinizados no solo en su integración, sino también en sus formas de funcionamiento, relacionamiento y participación, lo cual redundará en una notoria desigualdad en las condiciones de participación y la capacidad de incidencia política de varones y mujeres. La hostilidad y la poca adaptabilidad que muestran estos espacios a las vidas de las mujeres y a sus formas de hacer política hacen de su participación un esfuerzo cotidiano que impone múltiples desafíos y muchas

veces atenta contra la permanencia de las mujeres en roles de dirección. En este marco, las sindicalistas se encuentran en la disyuntiva entre adaptarse a las lógicas tradicionales para no perder la oportunidad de incidir o disputar las formas de hacer política con el fin de transformar las dinámicas del sindicalismo y hacerlas más compatibles con las identidades y prácticas políticas de las mujeres.

Por otro lado, de acuerdo con las entrevistadas, no es suficiente que haya mujeres en los espacios, sino que es necesario promover una perspectiva de género que transversalice la vida sindical. Las sindicalistas reconocen avances importantes en la incorporación de agendas vinculadas a la justicia de género en las plataformas de la central, así como que el problema de la desigualdad de género está sobre la mesa y se significa como un problema político. No obstante, consideran que esta agenda aún es sostenida casi exclusivamente por las mujeres sindicalistas, que todavía está lejos de ser transversal y de consolidarse como una perspectiva para la interpretación integral de otras agendas.

En este sentido, se señala la distancia entre el discurso que sostiene la central y su práctica política con relación a estos temas. Si bien la agenda está presente, no existe una implementación efectiva de muchas de las reivindicaciones que se sostienen a nivel discursivo. Algunas de las sindicalistas interpretan esta distancia entre el discurso y la acción como una práctica política «hipócrita», que no supera la razón de lo políticamente correcto y redundante en avances meramente formales que no garantizan la participación en condiciones igualitarias ni demuestran un posicionamiento político consecuente del movimiento sindical en relación con la justicia de género.

En consonancia con los resultados de la investigación regional, podemos decir que en Uruguay todos los avances hacia la justicia de género en el movimiento sindical son fruto de la militancia incansable de las mujeres sindicalistas, que se han apoyado en la insistencia como una herramienta política y no han claudicado en sus objetivos más allá de las frustraciones y la violencia sufrida. Vale mencionar en este punto que la potencia transformadora de las mujeres sindicalistas se ha fortalecido por su capacidad para organizarse, articular y hacer juntas. Tanto desde la Secretaría de Género, Equidad y Diversidad como desde otros espacios de construcción conjunta, la organización de las mujeres es una pieza clave en la concreción de los avances.

A modo de cierre, es de interés señalar dos desafíos ante los que se encuentra el movimiento sindical uruguayo respecto a la agenda de la justicia de género. El primero son las tensiones que existen para la construcción intergeneracional en general, y en particular entre las mujeres que se proponen avanzar en justicia de género en el sindicalismo. Entre las mujeres más jóvenes y las mayores existen interpretaciones distintas en relación con las categorías de clase y género —su importancia relativa y su posible jerarquización—, así como con los roles y capacidades que atribuyen al movimiento sindical y al movimiento feminista. Pero sobre todo, difieren en las formas de hacer política que sostienen y en sus posiciones sobre la necesidad de adaptarse o transformar las lógicas tradicionales del sindicalismo. En conexión con estas discusiones, se presenta el segundo desafío, que es la relación del movimiento sindical con el movimiento feminista. Las tensiones que se generan en este vínculo son muy similares a las tensiones intergeneracionales. Esto es una muestra de que el movimiento social y la política uruguaya están en pleno proceso de transformaciones, donde viejas y nuevas lógicas y formas de hacer política están en pugna. En este contexto, los actores y las organizaciones, con su trayectoria y sus contradicciones, tienen el desafío de integrar nuevas preguntas y de hacer de las luchas sociales espacios de referencia para la igualdad y la justicia en el presente.

5

APARTADO ESPECIAL

5.1 PERFILES DE MUJERES SINDICALISTAS PIONERAS EN URUGUAY

Graciela López

Graciela López (1953, Montevideo)²³ fue militante política y sindical de la industria textil, con más de 40 años de trayectoria. Es la mayor de tres hermanos y fue criada por su madre en el barrio Belvedere, en el cual vive hasta el día de hoy. Luego de cursar hasta tercero de secundaria, estudió durante un año Secretariado Comercial en UTU impulsada por su madre, quien hizo lo posible para que ella y sus hermanos pudieran estudiar.

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

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

Graciela López plantea que, como trabajadora textil, estaba habituada a los conflictos sindicales, así como a largas huelgas y ocupaciones de fábrica, producto de la profundización de la crisis del sector. Participó de la huelga y la ocupación de la fábrica en junio de 1973, al comenzar la dictadura cívico-militar.

²³ Estos perfiles se construyeron gracias al aporte del Archivo Sociedades en Movimiento de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de la República, que en un proyecto conjunto con FES Uruguay y el PIT-CNT construye un potente archivo de memoria de las mujeres sindicalistas uruguayas, que puso amablemente a disposición.

En ese marco, de reiteradas ocupaciones y desalojos por las fuerzas de seguridad, fue testigo de múltiples abusos a las trabajadoras textiles, que eran en su mayoría mujeres jóvenes.

En 1982, durante la dictadura, Graciela se integró al grupo de fábricas que funcionaban en lo que había sido el local del Congreso Obrero Textil (COT). El COT fue proscrito por el régimen dictatorial, por lo cual los sindicatos textiles se organizaron en asociaciones profesionales y se integraron al PIT.

En la segunda mitad de la década de los ochenta, Graciela fue designada por el COT, junto a Griselda Fernández, como delegada a la recientemente creada Comisión de Mujeres del PIT-CNT. Ninguna de las dos permaneció mucho tiempo en este espacio, por lo que luego se integró Mabel Olivera como delegada de las trabajadoras textiles. En su diálogo con el ASM, plantea que no pudo sostener su participación en la Comisión de Mujeres porque en ocasiones el espacio le resultaba incómodo por las dinámicas de las reuniones —que podían implicar propuestas lúdicas o de expresión corporal—. Por otro lado, afirma que en sus inicios la Comisión no era escuchada por el Secretariado y que carecía de recursos.

A partir de 1985, Graciela López se integró a la Asamblea Nacional de Delegados Textiles de la COT como representante de su sindicato, la Unión Obrera Fibratex. Durante la crisis de la industria textil a fines de los años ochenta, en el marco de un conflicto sindical por el cierre inminente de una fábrica, participó junto a otros dos dirigentes de una huelga de hambre. Graciela sostiene que su participación en la huelga se debió no solo al nivel de representatividad y reconocimiento que ya tenía como dirigente sindical, sino al hecho de que la industria textil era un sector altamente feminizado.

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

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

En su diálogo con el ASM, Graciela atribuye su posibilidad de ser representante y dirigente de las textiles y del PIT-CNT a su capacidad de oratoria y a su sostenida movilización en su espacio de trabajo —la fábrica—. Señala que pudo tener

tiempo para dedicar a la militancia sindical no solo por la complicidad y la distribución de tareas con su compañero, quien también era dirigente sindical, sino porque su madre apoyó mucho a ambos en la crianza de los hijos.

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

Moriana Hernández

Moriana Hernández Valentini (1948, Montevideo) es socióloga y militante política, sindical y feminista con más de 40 años de trayectoria. Vivió sus primeros años de vida en Tacuarembó; su madre es Marta Valentini y su padre fue el artista plástico y grabador Anhele Hernández Ríos, ambos militantes comunistas.

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

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

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

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

En 1984, regresó a Uruguay, donde se integró al movimiento feminista local y participó en el Grupo de Estudios sobre la Condición de la Mujer en el Uruguay (GRECMU) junto a Suzana Prates. Desde ese momento, su militancia partidaria y sin-

dical se vio ineludiblemente atravesada por una perspectiva feminista que la llevó a luchar contra las lógicas patriarcales en todas las organizaciones que integró. En esta misma época, fue delegada por el Frente Amplio a la Mesa de la Concertación Nacional Programática (CONAPRO) sobre la Condición de la Mujer, espacio de trascendencia para la transición democrática.

En los años posteriores a la apertura democrática, Moriana Hernández integró diversas organizaciones de mujeres y fue fundadora, junto a otras compañeras, de las comisiones de mujeres del PIT-CNT, el Frente Amplio y el PCU. Abocó su militancia a cultivar espacios de mujeres en las organizaciones en las que participaba, especialmente la Comisión de Mujeres del PIT-CNT, de la cual fue militante y representante durante años, y que hasta el día de hoy reivindica con vehemencia como un proceso y un espacio que sembró la posibilidad de un sindicalismo feminista.

En su diálogo con ASM recuerda que en los años ochenta las mujeres militantes vivían un enorme desgaste producto de la multiplicidad de espacios en los que participaban. Además, relata que en aquel momento las feministas cargaban con un importante estigma, y que cualquier cosa que hicieran era considerada un «escándalo», por lo que ella y sus compañeras se dedicaron durante años a deconstruir aquello que implicaba ser feminista para el imaginario social. Por otro lado, si bien Moriana plantea que el feminismo latinoamericano, y especialmente el uruguayo, nació en el seno de las izquierdas —por lo cual nunca pudo deslindarse del fuerte corte de clase que lo matiza desde sus orígenes—, para ella y para muchas feministas de los años ochenta implicó una transformación de su tradición comunista. En este marco y luego de la fractura y crisis del PCU en 1992, abandonó el partido. Posteriormente, si bien siguió vinculada al Frente Amplio, sostuvo sobre todo su militancia sindical y en el movimiento social.

Moriana se desempeñó laboralmente como funcionaria del Banco de Previsión Social (BPS). Trabajó en la División Personal del BPS y tuvo una importante trayectoria como militante y dirigente de la Asociación de Trabajadores de la Seguridad Social (ATSS). Fue fundadora de la Comisión de Género de ATSS y en la década del 2000 coordinó el Grupo de Trabajo sobre Género del BPS. En el 2000, se recibió de socióloga en la Universidad de la República, y enfocó su carrera en el estudio de la seguridad social con perspectiva de género.

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

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Archivo Sociedades en Movimiento. (2022). *Entrevista a Mariana Hernández*. Recuperado de <https://asm.udelar.edu.uy/> [Acceso: 04/03/2023].

Archivo Sociedades en Movimiento. (s. f.). Universidad de la República. Recuperado de <https://asm.udelar.edu.uy/>

Asociación de la Prensa Uruguaya. (2020, junio 28). *Entrevista a Graciela López*. Ciclo de entrevistas a 47 años del golpe de Estado. Radio Abierta. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=Ss9ApQlJtXE> [Acceso: 04/03/2023].

Gadea, V., ONU Mujeres e inMujeres. (2021). *El lugar de las mujeres uruguayas en los cargos de decisión*. Recuperado de <https://www.gub.uy/agencia-uruguay-cooperacion-internacional/sites/agencia-uruguay-cooperacion-internacional/files/documentos/publicaciones/el%20lugar%20de%20las%20mujeres%20uruguayas%20rv%20v03%20web.pdf>

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

Instituto Cuesta Duarte. (2021a). *A un año de la pandemia. El impacto en las mujeres: Análisis de algunos datos del mercado de trabajo*. Montevideo: Instituto Cuesta Duarte. Disponible en: https://www.cuestaduarte.org.uy/sites/default/files/2022-05/A%20UN%20A%20C3%91O%20DE%20LA%20PANDEMIA%20E2%80%93%20EL%20IMPACTO%20EN%20LAS%20MUJERES_08082021.pdf

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

Instituto Cuesta Duarte. (2023a). *Análisis del mercado de trabajo: Cuarto trimestre del año y cierre 2022*. Montevideo: Instituto Cuesta Duarte. Recuperado de <https://www.cuestaduarte.org.uy/sites/default/files/2023-02/Informe%20Empleo%20-%20IVtrim22.pdf>

Instituto Cuesta Duarte. (2023b). *Informe sobre salarios: Cuarto trimestre y cierre de 2022*. Montevideo: Instituto Cuesta Duarte. Recuperado de <https://www.cuestaduarte.org.uy/sites/default/files/2023-02/Info%20Salarios%20final%20-%20C3%BAltimo%20trimestre%20y%20cierre%202022.pdf>

Instituto Nacional de Estadística. (2022). *Informe diferencial de mercado de trabajo: Actividad, empleo y desempleo, por aperturas*. Montevideo: Instituto Nacional de Estadística. Recuperado de <https://www3.ine.gub.uy/boletin/Diferencial/Bolet%20C3%ADn-diferencial-Diciembre-2022.html>

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

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

Leopold, L. et al. (2018). *Informe: Características y perspectivas de los congresales al XIII Congreso del PIT-CNT*. Montevideo: Programa Psicología de las Organizaciones y el Trabajo, Facultad de Psicología, Universidad de la República.

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

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

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

Plenario Intersindical de Trabajadores - Convención Nacional de Trabajadores. (2010). *Protocolo de actuación ante situaciones de violencia doméstica, o acoso sexual en el ámbito laboral y sindical*.

Proyecto «Mujeres en Lucha. Sindicalismo, Memoria y Resistencias». (En elaboración). FES Uruguay, ASM, Secretaría de Género, Equidad y Diversidad del PIT-CNT, Centro de Documentación del PIT-CNT, Instituto Cuesta Duarte.

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

Secretaría de Género, Equidad y Diversidad, PIT-CNT. (2018). *Propuesta de cláusulas para incorporar a la ronda de salarios 2018*.

Secretaría de Género, Equidad y Diversidad, PIT-CNT. (2021). *Propuesta de cláusulas para incorporar a la ronda de salarios 2021*.

ACERCA DE LA AUTORA

Ana Paula García Erramuspe. Licenciada en Sociología por la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de la República. Ha participado en proyectos de investigación en ciencias sociales, fundamentalmente vinculados a la sociología urbana y a los estudios sobre el mundo del trabajo. Es asistente de proyectos en la Fundación Friedrich Ebert en Uruguay, en el Proyecto Sindical Regional y en el proyecto Toma Partido.

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

Gral. Dr. Arturo J. Baliñas 1145 Piso 8 • Montevideo • Uruguay

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

Coordinación de publicaciones:
Jandira Dávila y Susana Baison

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

Más información:
fes-sindical.org

Contacto:
sindical@fes.de
anapaula.garcia@fes.de



CENTRALES

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



El movimiento sindical uruguayo se destaca en la región por sus niveles de adhesión y por su tradición democrática y unitaria. No obstante, los avances vinculados a la participación de las mujeres y la incorporación de la agenda de justicia de género en el sindicalismo aún son insuficientes. Si bien en la última década ha aumentado considerablemente la participación de las mujeres en todos los niveles, este crecimiento no se ha consolidado y la representación sindical todavía está lejos de ser paritaria. En los órganos de dirección del PIT-CNT, el Secretariado Ejecutivo pasó de estar integrado totalmente por varones en 2015 a tener un 40% de mujeres en 2021. En la Mesa Representativa, en cambio, aún prevalece una mayoría masculina cercana al 80%.



A pesar de la reducción de la disparidad numérica, las condiciones de participación de varones y mujeres continúan siendo significativamente desiguales, especialmente en los ámbitos de dirección. Tanto la distribución diferenciada de las responsabilidades domésticas y de cuidados como la masculinización de las formas de funcionamiento y prácticas políticas del sindicalismo redundan en que las posibilidades de incidencia política de mujeres y varones no sean igualitarias. Sin embargo, la creciente incorporación de mujeres a la militancia sindical contribuye a superar las trabas para la participación, para apropiarse y transformar los espacios del sindicalismo. Todos los avances son fruto de la militancia incansable de las mujeres sindicalistas, que resisten frustraciones y violencias, y de su capacidad de organización y construcción colectiva.



El incremento de la participación y la incidencia de las mujeres en el movimiento sindical ha tenido efectos importantes en la incorporación de la agenda de la justicia de género como un punto clave de la perspectiva programática y política del sindicalismo uruguayo. No obstante, esta agenda aún es sostenida casi exclusivamente por las mujeres sindicalistas y todavía está lejos de consolidarse como una perspectiva transversal y de redundar en la implementación efectiva de muchas de las reivindicaciones que se sostienen a nivel discursivo.

Para más información: sindical.fes.de | sindical@fes.de

 @fes_sindical  @fes_sindical  @FESSindicalALyC  @fes_sindical

