



5.8
12.
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

PARAGUAY

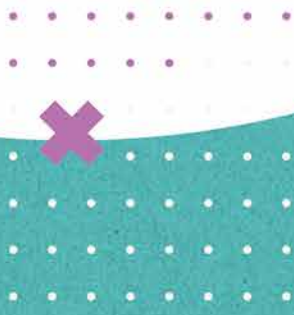
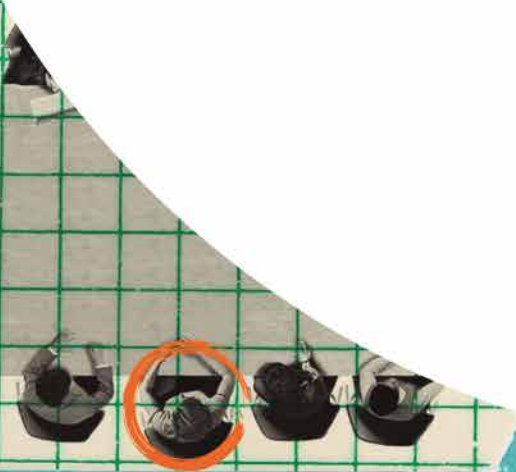
Myrian González Vera y Patricio Dobrée
Abril 2023



Las mujeres y la agenda de la justicia de género en el sindicalismo de las Américas: Informe Paraguay es el resultado de una investigación acerca del rol de las mujeres en las centrales obreras. En ese marco, presenta los principales factores que han favorecido o limitado el liderazgo de mujeres sindicalistas, así como también visualiza los desafíos para ampliar y fortalecer la presencia de mujeres con una agenda propia.



La posibilidad de avances es producto de la presión ejercida por líderes sindicales mujeres y las capacidades demostradas en un contexto nacional y global en el que el movimiento de mujeres y feminista tiene cada vez mayor impacto y se presenta como un actor fuerte capaz de propiciar el cambio social. El reconocimiento de este hecho es una oportunidad para radicalizar la apuesta por un sindicalismo paritario.



Índice

	Prólogo	3
1.	INTRODUCCIÓN	5
2.	EL UNIVERSO INVESTIGADO Y LA METODOLOGÍA UTILIZADA	6
3.	LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO DE TRABAJO	7
3.1	Brechas y mayor precariedad	7
3.2	Desprotección en situaciones de crisis.....	10
4.	LAS MUJERES TRABAJADORAS Y LAS CENTRALES SINDICALES	12
4.1	El universo sindical desde la perspectiva de la dirigencia.....	12
4.2	Aproximaciones para construir un perfil de las trabajadoras sindicalizadas.....	13
4.3	Impacto de la pandemia en la participación sindical de las mujeres.....	14
5.	PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LOS COMITÉ DIRECTIVOS DE LAS CENTRALES SINDICALES	15
5.1	El acceso a espacios de decisión.....	15
5.2	Dinámica de funcionamiento y participación en instancias de negociación y diálogo social	17
5.3	Las políticas de cupo y paridad	17
6.	ORGANIZACIÓN DE LAS MUJERES EN LAS CENTRALES SINDICALES	19
6.1	La figura de las secretarías de la mujer o de género	19
6.2	Ejes de las propuestas de actuación.....	19
6.3	Evaluación de su incidencia política y de su impacto en el fortalecimiento de las mujeres.....	20
6.4	Obstáculos que enfrentan las mujeres para la participación sindical	20
6.5	Experiencias, estrategias e iniciativas para superar obstáculos.....	22



7.	INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE JUSTICIA DE GÉNERO EN LA ACCIÓN SINDICAL	24
7.1	Narrativas del género en las centrales sindicales	24
7.2	Transversalidades todavía pendientes.....	26
7.3	Experiencias de articulación con organizaciones del movimiento feminista	26
7.4	Influencias de grupos y organizaciones «antiderechos» en el sindicalismo	27
8	CONCLUSIONES	29
	Referencias bibliográficas.....	31

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

Esta investigación aborda la cuestión de la participación sindical de las mujeres y la inclusión del género en la agenda de las centrales obreras paraguayas asociadas a la Confederación Sindical de las Américas (CSA). El trabajo forma parte de un estudio regional promovido por la Fundación Friedrich Ebert (FES), con el apoyo de la CSA. En Paraguay, el informe nacional estuvo a cargo del Centro de Documentación y Estudios (CDE).

El universo de la investigación se circunscribió a cuatro centrales asociadas a la CSA: la Central Nacional de Trabajadores (CNT), la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), la Central Sindical de Trabajadores (CESITP) y la Central Unitaria de Trabajadores (CUT-A). El estudio se realizó de enero a marzo de 2022.

Luego de esta introducción y algunas referencias metodológicas (apartados 1 y 2), el informe se estructura de la siguiente manera: el tercer apartado plantea una breve revisión de la situación de las mujeres en el mercado laboral; el cuarto aporta algunos datos cuantitativos que permiten dimensionar la participación de las trabajadoras en el sindicalismo; el quinto analiza la inclusión de las mujeres en espacios de decisión; el sexto describe las formas de organización de las mujeres en las centrales, sus propuestas y los obstáculos que enfrentan; el séptimo explora la incorporación de una perspectiva de justicia de género en el sindicalismo, y, finalmente, el octavo presenta las conclusiones del estudio y una serie de recomendaciones. En estos apartados, se desarrolla también una reflexión que pretende ofrecer claves para comprender mejor la situación de las mujeres insertas en el mundo laboral y sindical, las luchas por los derechos específicos de las mujeres trabajadoras y la inserción de la perspectiva de género en las acciones emprendidas por las centrales obreras.

Esperamos que los datos y las observaciones contenidas en este estudio resulten útiles para fortalecer el movimiento sindical y de mujeres en Paraguay, al mismo tiempo que generen nuevos interrogantes e intereses que movilicen y enriquezcan futuras investigaciones.



2

EL UNIVERSO INVESTIGADO Y LA METODOLOGÍA UTILIZADA

El universo de esta investigación, como ya se adelantó, está conformado por las cuatro centrales paraguayas asociadas a la CSA: la CNT, la CUT, la CUT-A y la CESITP. En una primera etapa se recurrió a fuentes secundarias para tener un panorama general sobre el movimiento sindical paraguayo, los datos disponibles y la información producida por el Estado y los ámbitos académicos. En una segunda etapa se procedió a la recolección de datos primarios por medio de entrevistas con los presidentes de centrales obreras y las secretarías de la mujer o de género y, además, se incorporaron datos proporcionados por las centrales mediante formularios en línea.²

En total se realizaron siete entrevistas presenciales con nueve personas: tres presidentes de centrales, tres mujeres titulares de secretarías de mujer o de género, una secretaria general y dos integrantes de comités ejecutivos nacionales. No se pudo entrevistar al presidente de una de las centrales seleccionadas. Todas las entrevistas se realizaron en Asunción durante el mes de febrero de 2022. La tabla 1 indica el género, el cargo que ocupan las personas entrevistadas y la central a la cual pertenecen.

Tabla 1
Personas entrevistadas para el estudio

Central	Género	Cargo que ocupa en la central
CUT-A	Mujer	Secretaria general
	Hombre	Presidente
CNT	Hombre	Presidente
	Hombre	Integrante del CEN
	Mujer	Secretaria de género
CUT	Hombre	Presidente
	Mujer	Secretaria de la mujer
CESITP	Mujer	Secretaria de la mujer
	Mujer	Integrante del CEN

Los datos obtenidos mediante entrevistas, así como de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) y otras fuentes fueron analizados siguiendo las pautas establecidas por el equipo de investigación regional.

² La investigación regional utilizó como fuente datos proporcionados por centrales sindicales de 14 países de América Latina y el Caribe por medio de formularios electrónicos. El estudio nacional de Paraguay incorpora parte de estos datos.

3

LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO DE TRABAJO



La sección que sigue presenta un panorama general de la situación de las mujeres en el mercado de trabajo remunerado en Paraguay.³ La conclusión que se extrae de este breve análisis no es demasiado novedosa: como en la mayoría de los países de la región, las trabajadoras paraguayas participan en condiciones de mayor desventaja que sus pares masculinos en el ámbito del empleo remunerado. Esta constatación debería hacer notar al movimiento sindical la necesidad de ocuparse de las demandas específicas de un colectivo cuyos derechos laborales son menoscabados en el marco de las relaciones entre capital y trabajo, así como en el contexto de relaciones de desigualdad entre hombres y mujeres.

3.1 BRECHAS Y MAYOR PRECARIEDAD

En Paraguay, el mercado de trabajo remunerado se encuentra estructurado de una manera desigual en términos de género. Las asimetrías resultan evidentes en la mayoría de los indicadores habitualmente utilizados para describir la situación de la esfera laboral (tablas 1 y 2). Por mencionar solo algunas de estas brechas, en 2021 las mujeres constituían poco más del 40% del total de personas ocupadas y el 72% de la población inactiva. Adicionalmente, más mujeres que hombres tenían dificultades para acceder al trabajo remunerado (casi 6 de cada 10 personas desocupadas eran mujeres) u obtener un empleo de calidad (también cerca de 6 de cada 10 personas subocupadas eran mujeres). La misma situación de desventaja para la fuerza de trabajo femenina se registró respecto al promedio de ingresos mensuales: en el último

trimestre de 2021, las mujeres percibían un promedio de ingresos mensuales (316 dólares) que representaba un 17,9% menos que el de los varones (376 dólares).⁴

Dichas disparidades, a su vez, fueron más críticas para determinados grupos de mujeres si se toman en cuenta otros factores que interactúan con las desigualdades de género. La situación de las mujeres en el sector rural, por ejemplo, es menos favorable en comparación con la de sus pares urbanas; al mismo tiempo que las brechas de género en este sector son más amplias (tablas 2 y 3). Estas diferencias igualmente se agudizan entre las mujeres más jóvenes y con menos años de estudio, quienes experimentan todavía más dificultades para lograr autonomía económica (Banco Mundial, 2020).

³ Los datos utilizados en su mayoría fueron obtenidos de la Encuesta Permanente de Hogares 2020 (EPH 2021).

⁴ Datos del cuarto semestre de la Encuesta Permanente de Hogares Continua 2021 (EPHC 2021) producida por el Instituto Nacional de Estadística (INE).

Tabla 2

Población de 15 años y más por sexo, según indicadores del mercado laboral seleccionados (Paraguay, 2021)

Total país	Total	Hombres	Mujeres	% Mujeres
Población de 15 años y más	5.212.033	2.568.303	2.643.730	50,7
Población ocupada	3.320.868	1.982.688	1.338.180	40,3
Población subocupada por insuficiencia de tiempo de trabajo	174.866	79.441	95.425	54,6
Población desocupada	250.872	102.914	147.958	59,0
Población fuera de la fuerza de trabajo (inactiva)	1.465.427	403.260	1.062.167	72,5

Área urbana	Total	Hombres	Mujeres	% Mujeres
Población de 15 años y más	3.378.144	1.617.310	1.760.834	52,1
Población ocupada	2.150.146	1.216.271	933.875	43,4
Población subocupada por insuficiencia de tiempo de trabajo	83.035	38.910	44.125	53,1
Población desocupada	199.221	82.003	117.218	58,8
Población fuera de la fuerza de trabajo (inactiva)	945.742	280.126	665.616	70,4

Área rural	Total	Hombres	Mujeres	% Mujeres
Población de 15 años y más	1.833.889	950.993	882.896	48,1
Población ocupada	1.170.722	766.417	404.305	34,5
Población subocupada por insuficiencia de tiempo de trabajo	91.831	40.531	51.300	55,9
Población desocupada	51.651	20.911	30.740	59,5
Población fuera de la fuerza de trabajo (inactiva)	519.685	123.134	396.551	76,3

Fuente: Procesamiento propio de Encuesta Permanente de Hogares 2021 (EPH 2021) producida por el Instituto Nacional de Estadística (INE).

Tabla 3

Indicadores del mercado laboral seleccionados, por sexo (Paraguay, 2021)

Total país	Hombres	Mujeres	Brecha
Tasa de la fuerza de trabajo	84,3	59,8	24,5
Tasa de ocupación	80,2	54,2	26
Tasa de desocupación	4,7	9,3	-4,6
Tasa de subocupación por insuficiencia de tiempo	3,6	6,0	-2,4

Área urbana	Hombres	Mujeres	Brecha
Tasa de la fuerza de trabajo	82,6	62,2	20,4
Tasa de ocupación	77,6	55,5	22,1
Tasa de desocupación	6,1	10,7	-4,6
Tasa de subocupación por insuficiencia de tiempo	2,9	4,0	-1,1

Área rural	Hombres	Mujeres	Brecha
Tasa de la fuerza de trabajo	87,0	55,0	32,0
Tasa de ocupación	84,8	51,6	33,2
Tasa de desocupación	2,5	6,3	-3,8
Tasa de subocupación por insuficiencia de tiempo	4,9	10,5	-5,6

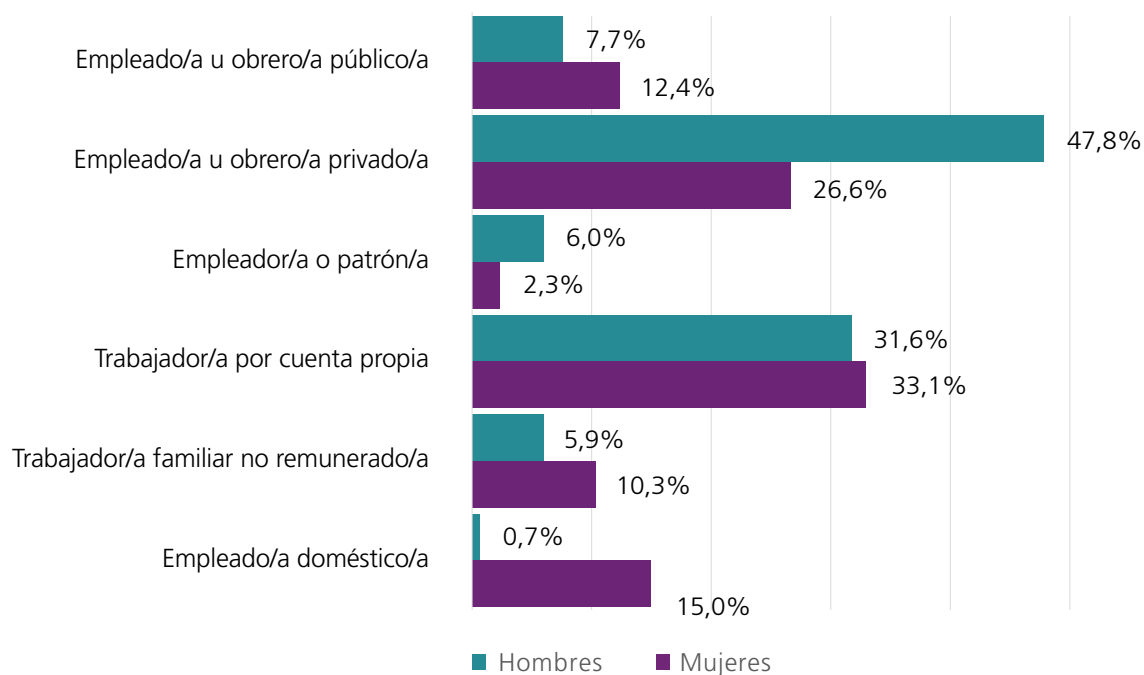
Fuente: Elaboración propia con base en datos de la Encuesta Permanente de Hogares Continua 2021 (EPHC 2021) tomados del Atlas de Género producido por el Instituto Nacional de Estadística (INE).

En este contexto caracterizado por desigualdades, la categoría laboral que en 2021 sumaba la mayor proporción de mujeres ocupadas (33,1%) era el trabajo por cuenta propia (figura 1). Este ámbito laboral en Paraguay se caracteriza principalmente por la precariedad y baja productividad. La mayor parte de las personas cuentapropistas apenas logran generar ingresos suficientes para subsistir, por lo que muchas veces se ubican por debajo de la línea de pobreza (Pisani et al., 2020).

Otro porcentaje significativo de mujeres ocupadas trabajaban en el sector privado (26,6%) y en el empleo doméstico (15,0%). La concentración de mujeres en el cuentapropismo podría interpretarse como una barrera importante para su organización sindical, si se considera que en Paraguay este sector comprende muchas actividades económicas realizadas de manera solitaria y discontinua.

Figura 1

Porcentaje de la población ocupada de 15 años y más por sexo, según categoría en la ocupación principal (Paraguay, 2021)

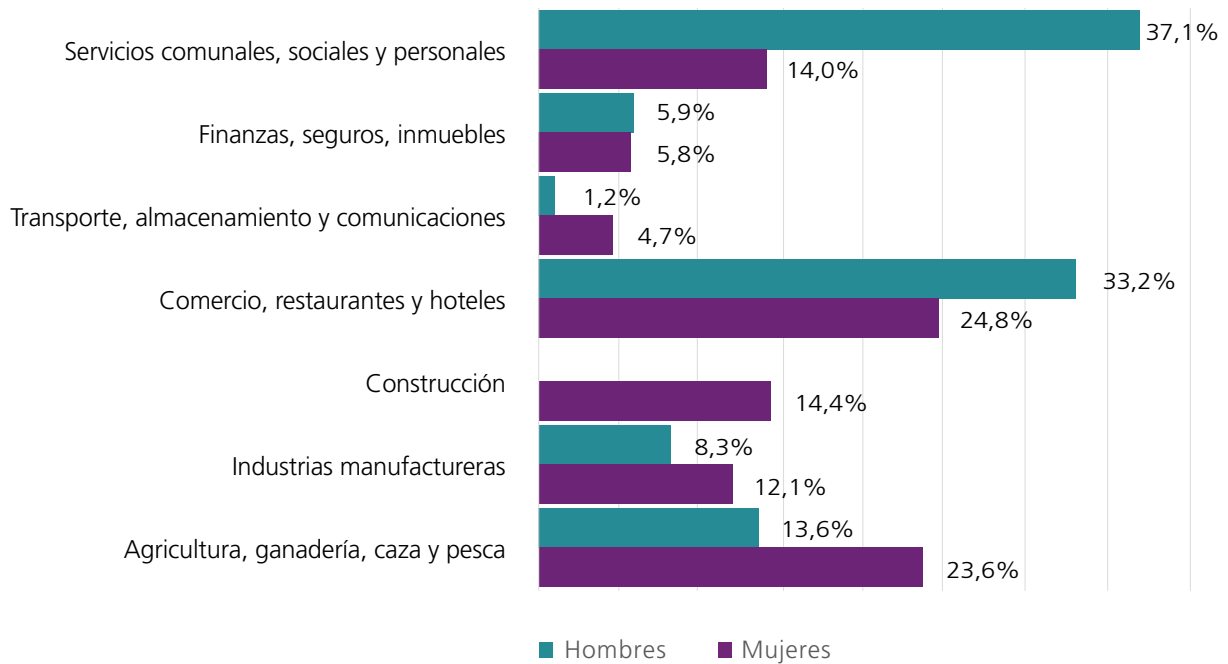


Fuente: Elaboración propia con base en datos de la Encuesta Permanente de Hogares 2021 (EPH 2021) producida por el Instituto Nacional de Estadística (INE).

En cuanto a las ramas de la actividad económica, las mujeres ocupadas estaban mayormente representadas en el área de los servicios (37,1%) y del comercio, los restaurantes y los hoteles (33,2%) (figura 2). Muchas de las labores que se realizan en estos ámbitos suelen ser consideradas una extensión del rol doméstico atribuido a las mujeres, como el trabajo doméstico remunerado, la preparación de alimentos o la atención de personas enfermas, por citar algunos casos.

Figura 2

Porcentaje de la población ocupada de 15 años y más por sexo, según rama de la ocupación principal (Paraguay, 2021)



Fuente: Elaboración propia con base en datos de la Encuesta Permanente de Hogares 2021 (EPH 2021) producida por el Instituto Nacional de Estadística (INE).

Las ramas laborales en las que se concentran las mujeres son particularmente afectadas por la inseguridad, la incertidumbre y la ausencia de garantías. Las trabajadoras que se dedican a estas actividades pocas veces tienen un contrato, sus remuneraciones suelen ser magras y no cuentan con protección social ni beneficios laborales, como se verá con más detalle en el siguiente apartado.

3.2 DESPROTECCIÓN EN SITUACIONES DE CRISIS

La precariedad, la inestabilidad de los ingresos y la falta de protección son situaciones que afectan a un importante número de mujeres trabajadoras. Esta realidad se refleja en la estructura del trabajo femenino, así como en el impacto de las crisis que hacen tambalear las economías, como sucedió recientemente durante la pandemia.

De acuerdo con datos oficiales, se estima que en 2021 alrededor de 1.805.000 personas estaban ocupadas en condiciones de informalidad en el sector no agropecuario. De ellas, unas 985.000 eran hombres y unas 820.000, mujeres. Las personas con trabajos informales representaban en ese momento el 64,2% del total de las y los trabajadores ocupados en distintas ramas de actividad, con excepción de las agrícolas. En el caso de las mujeres, la proporción de trabajadoras informales (66,3%) era superior a la de los hombres (62,6%) (figura 3).

Las mujeres ocupadas en el empleo informal ese año se concentraban principalmente en ramas laborales más feminizadas que se mencionaron anteriormente. Casi la mitad (43,1%) de las trabajadoras informales se encontraban en el ámbito

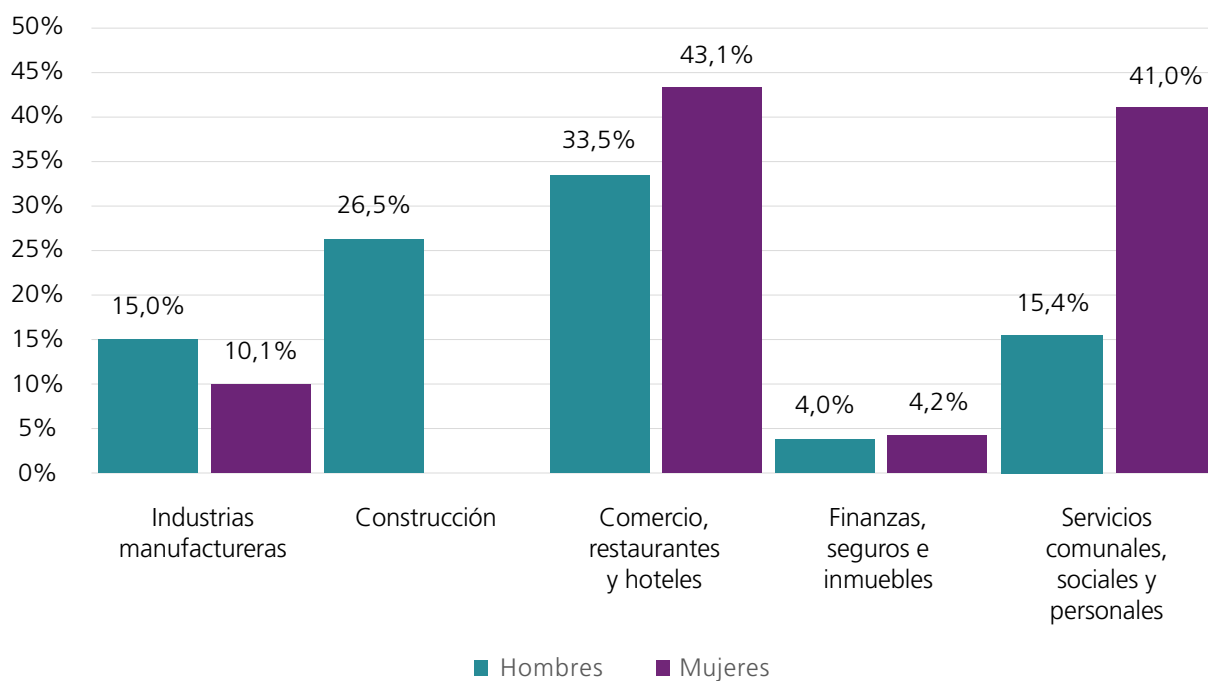
del comercio, los restaurantes y los hoteles, mientras que otra proporción muy significativa (41,%) trabajaban en el sector de los servicios (figura 3).

Como se sabe, uno de los desafíos acuciantes que enfrenta el movimiento sindical a escala global es la organización de las personas que trabajan en la economía informal (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2019). Encarar este proceso facilitaría la renovación del movimiento sindical mediante la ampliación del número de afiliados y afiliadas, la representación de los intereses de todas las trabajadoras y los trabajadores y la expansión de los beneficios del trabajo decente.

La falta de protección que pesa sobre una importante proporción de mujeres trabajadoras se vuelve todavía más patente en tiempos de crisis. Como en gran parte del mundo, también en Paraguay las medidas adoptadas para afrontar la reciente pandemia de covid-19 impactaron de manera diferenciada en las mujeres. Durante el segundo trimestre de 2020, en el momento más severo de restricciones de la actividad económica, las mujeres fueron expulsadas en mayor medida que los hombres del mercado laboral. De las 216.000 personas que perdieron su trabajo en este período, 76,7% fueron mujeres (Dobrée, 2021). Posteriormente, a medida que la economía fue reactivándose, la crisis dejó como saldo un deterioro de la calidad del empleo femenino expresado en una disminución del promedio de horas habitualmente trabajadas y, consecuentemente, en una reducción de sus ingresos.

Figura 3

Población de 15 años y más ocupada en el empleo no agrícola informal por sexo, según ramas de la ocupación principal seleccionadas (Paraguay, 2021)



Fuente: Elaboración propia con base en datos de la Encuesta Permanente de Hogares 2021 (EPH 2021) producida por el Instituto Nacional de Estadística (INE).

Los datos presentados muestran así que la posición de las mujeres en el mercado laboral no solo está determinada por el conflicto entre el capital y el trabajo remunerado. Los estereotipos culturales que asignan un valor inferior a las actividades que realizan las mujeres y la división sexual del trabajo que les atribuye la mayor parte de las responsabilidades domésticas son factores de peso que las ubican en una posición de desventaja que coloca límites al ejercicio de sus derechos y a su autonomía económica.

4

LAS MUJERES TRABAJADORAS Y LAS CENTRALES SINDICALES

El apartado que sigue tiene como fin analizar la situación de las mujeres dentro del espacio sindical e incluye algunas consideraciones acerca del impacto que tuvo la crisis sanitaria, social y económica provocada por la pandemia. En resumen, hay tres grandes cuestiones que merecen ser destacadas. En primer lugar, se puede observar un relativo desconocimiento por parte de la dirigencia sindical sobre cómo está configurado el universo de trabajadores y trabajadoras que representa. La falta de bases de datos es un punto crítico. En segundo lugar, a partir de los datos estadísticos disponibles, se reconoce que la proporción de trabajadores y trabajadoras sindicalizados es baja y que se encuentran concentrados principalmente en el empleo público. En tercer lugar, se constata que la pandemia ciertamente ha debilitado al sector sindical, aunque a la par podría haber motivado a más mujeres trabajadoras a organizarse.

4.1 EL UNIVERSO SINDICAL DESDE LA PERSPECTIVA DE LA DIRIGENCIA

Resulta difícil establecer con precisión cuántas mujeres se encuentran afiliadas a las centrales sindicales en Paraguay. Las organizaciones que nuclean a sus principales sindicatos no cuentan con bases de datos que permitan conocer el número exacto de personas afiliadas. La información proporcionada por las y los referentes entrevistados es indefinida y calculada sobre la base de estimaciones. La CUT-A, por ejemplo, cree tener entre 40.000 y 45.000 personas afiliadas. De este total, unas 15.000 a 30.000 (del 30% al 50%, según el valor que se tome) serían mujeres. La dirigencia de la CUT, por su parte, calcula que tendría entre 65.000 y 67.000 trabajadoras y trabajadores afiliados, de los cuales 40% serían mujeres (unas 26.000). Sin embargo, el número estimado varía en el contexto de la encuesta virtual realizada, en la que dice contar con 137.000 personas afiliadas y con 31% a 40% de mujeres. La CNT afirma haber contado con 80.000 personas afiliadas antes de la pandemia e indica (en el formulario virtual) contar con 41% a 50% de mujeres. En cuanto a la CESITP, no se obtuvo información acerca de cuántos trabajadores y trabajadoras aglutina esta central. La dificultad para digitalizar y actualizar los registros físicos y la falta de recursos monetarios para realizar esta tarea, según las personas entrevistadas, son los principales factores que explican la inexistencia de bases de datos confiables.



Tabla 4

Población de 15 años y más asalariada* por sexo y área de residencia según vínculo con sindicatos (Paraguay, 2021)

	Total país			Área urbana			Área rural		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Forma parte de un sindicato	38.941	58.751	97.692	26.224	44.919	71.143	12.717	13.832	26.549
No forma parte de un sindicato	1.122.971	717.435	1.840.406	804.120	569.924	1.374.044	318.851	147.511	466.362
NR*	1.300	363	1.663	538	363	901	762	0	762
Total	1.163.212	776.549	1.939.761	830.882	615.206	1.446.088	332.330	161.343	493.673

* Incluye las categorías laborales empleados y obreros públicos, empleados y obreros privados y trabajadores domésticos, incluidos quienes están en el extranjero.

** Insuficiencia muestral, menor de 30 casos.

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la Encuesta Permanente de Hogares 2021 (EPH 2021) producida por el Instituto Nacional de Estadística (INE).

Con todo, llama la atención la diferencia existente entre las estimaciones realizadas por las dirigencias de las centrales mencionadas (sumando las tres, habría unas 192.000 personas trabajadoras afiliadas) y los números que proporcionan otras fuentes. En septiembre de 2020, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social informaba que, según sus registros, existían 113.945 personas afiliadas, sin distinguir sexo, de las cuales 80.594 pertenecían al sector público y 33.351, al sector privado.⁵ Por otra parte, de acuerdo con la Encuesta Permanente de Hogares de 2020 (EPH 2020), habría en Paraguay unos 122.600 trabajadores y trabajadoras asalariados con afiliación sindical. Así, a partir de esta primera aproximación, ya se identifica uno de los escollos para la igualdad de género en el sindicalismo paraguayo. Los límites en la producción y uso de datos impiden reconocer con claridad cómo se configuran las relaciones entre hombres y mujeres.

4.2 APROXIMACIONES PARA CONSTRUIR UN PERFIL DE LAS TRABAJADORAS SINDICALIZADAS

Ahora bien, a partir del escenario mencionado, la EPH 2021 permite reconstruir un perfil un poco más objetivo de la población sindicalizada. En tal sentido, lo primero que se visualiza es que el número de trabajadores y trabajadoras afiliados a un sindicato es muy bajo en Paraguay. Del total de personas que están ocupadas en una relación de dependencia (casi 1.940.000), solo 5%⁶ (unas 97.000) tienen vínculos con alguna organización sindical (tabla 4). El resto de la población que trabaja en el marco de una relación asalariada (95%), en cambio, no cuenta con el respaldo de una institución gremial

que defienda sus intereses. El desbalance es un poco más evidente en las áreas rurales, donde el número total de trabajadoras y trabajadores asalariados es menor.

La desagregación de estos datos por sexo muestra que las mujeres tienen una mayor participación que los hombres en la esfera sindical (tabla 4). El número absoluto de mujeres con vínculos sindicales (58.751) es mayor que el de hombres (38.941) a nivel nacional. En términos proporcionales, 60,1% de las personas asalariadas que forman parte de un sindicato son mujeres. En las áreas urbanas, donde existe un mayor número de mujeres que trabajan en relación de dependencia, este porcentaje aumenta a 63,1%, mientras que en las áreas rurales disminuye a 52,1% (aunque siempre es mayor que el de los hombres).

Las personas entrevistadas manifestaron que existe interés en la dirigencia sindical de incluir a más mujeres en las organizaciones. Desde la conducción de las centrales, se busca incentivar la afiliación de trabajadoras por medio de la incorporación en las agendas de temas que afectan de modo particular a las mujeres (el acoso laboral, por ejemplo), la promoción de su organización y la organización de cursos y talleres. La CUT-A, incluso, ha adoptado una resolución que establece el mandato de incentivar la afiliación de las mujeres, según uno de sus principales dirigentes. Por otro lado, también existe la percepción de que ha aumentado la participación de las mujeres en la organización sindical.

Las personas asalariadas con vínculos con sindicatos se desempeñan principalmente en el sector público. El 87,3% de los trabajadores y trabajadoras con afiliación sindical (unas 85.200 personas) eran empleados u obreros del Estado en 2021. Más de 6 de cada 10 personas que forman parte de este grupo (el 63,3%), a su vez, eran trabajadoras mujeres. Por otro lado, si se toma como referencia la totalidad de mujeres asalariadas sindicalizadas, las trabajadoras del sector público representaban el 91,9% del total, en tanto que el resto se repartían entre el sector privado y el trabajo doméstico remunerado. La mayor parte de las personas asalariadas sindicalizadas (83,5%), a la

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

6 El porcentaje incluye a las personas ocupadas que cumplen con los siguientes criterios: a) forman parte de un sindicato; b) forman parte de un sindicato y, al mismo tiempo, de una asociación. Se excluye a las que solo están vinculadas a una asociación.

vez, se concentraban en la rama de los servicios sociales, comunitarios y personales, en los que también las mujeres constituían más de la mitad (66,3%).

Estos datos coinciden con las apreciaciones de la mayor parte de las personas entrevistadas, quienes reconocen que la mayoría de las mujeres sindicalizadas provienen del sector público y, de modo más específico, de las áreas de educación y salud. A partir de este hecho, algunos dirigentes destacan la participación de varias mujeres como delegadas de sindicatos de empleados estatales, y en un caso se toma nota de una mayor inserción en la dirigencia.

Complementariamente, los datos oficiales muestran que en 2021 las personas asalariadas que formaban parte de sindicatos tenían mayoritariamente entre 35 y 44 años (46,5%) y 45 y 54 años (30,8%), lo cual pone en evidencia la escasa incidencia del sindicalismo en las generaciones más jóvenes de trabajadores y trabajadoras. Por otro lado, señalan que el 78,5% de los trabajadores y trabajadoras sindicalizados contaban con 14 y más años de estudio, vale decir, tenían estudios universitarios. Esto sugiere un distanciamiento del sindicalismo de los sectores más vulnerables de la sociedad.

Como se señaló, la crisis económica, social y sanitaria derivada de la pandemia tuvo un impacto diferenciado sobre las mujeres trabajadoras en general. Muchas perdieron sus empleos o trabajaron menos horas de las que podrían, y la mayoría experimentó un incremento del trabajo no remunerado realizado en el hogar. Sin embargo, respecto a las trabajadoras sindicalizadas podrían existir algunas particularidades. En primer lugar, si se considera que la mayoría trabaja en el sector público, es probable que hayan podido mantener sus ingresos. Por otro lado, un grupo importante tuvo que trabajar en la primera línea de respuesta a la pandemia, como las trabajadoras de la salud, o realizar importantes esfuerzos para adaptar sus tareas a nuevas condiciones, como las maestras, que rápidamente debieron aprender a utilizar herramientas virtuales. Además de ello, hubo sectores en los que participan muchas mujeres que fueron muy perjudicados, como por ejemplo el comercio, las cadenas de pequeños supermercados, la educación privada, los frigoríficos y la organización de eventos. Paralelamente, según el testimonio de las y los referentes sindicales, la pandemia también provocó la emergencia de nuevas modalidades de trabajo y sectores laborales. Uno de estos casos es la economía de plataformas, cuyo ordenamiento no es claro y no presenta interlocutores concretos con quienes establecer ámbitos de diálogo y negociación, lo que produce perplejidad a la dirigencia sindical. Otro caso es el rubro del *delivery*, que comenzó a incorporar trabajadoras, aunque en condiciones laborales caracterizadas por mucha precariedad y desprotección.

4.3 IMPACTO DE LA PANDEMIA EN LA PARTICIPACIÓN SINDICAL DE LAS MUJERES

La pandemia de covid-19 tuvo un impacto directo en todos los órdenes de la vida sindical. Uno de los más importantes fue la desaparición de numerosos sindicatos. Los datos que aportan las encuestas permanentes de hogares lo ponen en

evidencia de modo claro. En 2020, se estimaba que había más de 122.000 personas sindicalizadas, número que disminuyó a poco más de 97.000 en 2021. Dicho de otro modo, la cantidad de trabajadores y trabajadoras asalariados decreció un 20% en el período interanual. De ahí que uno de los dirigentes entrevistados haya mencionado la necesidad de refundar las centrales. Este imperativo está asociado a los efectos de la crisis, que entre varios otros factores incluyen la enfermedad y el fallecimiento de varios dirigentes sindicales.

A esto se deben sumar las consecuencias para el sector privado de las medidas adoptadas por el gobierno para evitar la propagación del virus. Algunas empresas cerraron sus puertas y otras suspendieron temporalmente a sus trabajadores y trabajadoras o redujeron sus salarios. Frente a esta situación, las organizaciones sindicales intentaron defender los derechos de la clase trabajadora.

Sin embargo, las acciones típicas del movimiento sindical tuvieron que realizarse en condiciones inéditas caracterizadas por el aislamiento y la desarticulación. Sobre todo durante los primeros meses de la pandemia, las reuniones presenciales fueron más difíciles de concretar, la articulación intersectorial resultó resentida y las comunicaciones se limitaron a las que permiten el uso de tecnologías como el teléfono o internet, tal como se deja ver en el siguiente testimonio:

«Durante la pandemia, por ejemplo, viste que muchas de las instituciones que están afiliadas, las públicas [...] dejaron de trabajar, se trabajaba por grupos, entonces acá ya no nos reuníamos casi, porque te cuento que en una de ese vino a fallecer uno de los grandes dirigentes, el señor Torales. Nosotros mucho tiempo no nos reunimos más acá y eso hizo también que nos dificulte mucho viajar por el interior del país para hacer reuniones. Con todo eso te cuento que se fueron los compañeros muchas veces cuando había algún problema, se iban a hablar, a tener reuniones con poca gente sin haber aglomeración, pero muchas cosas no podíamos hacer». (Dirigenta)

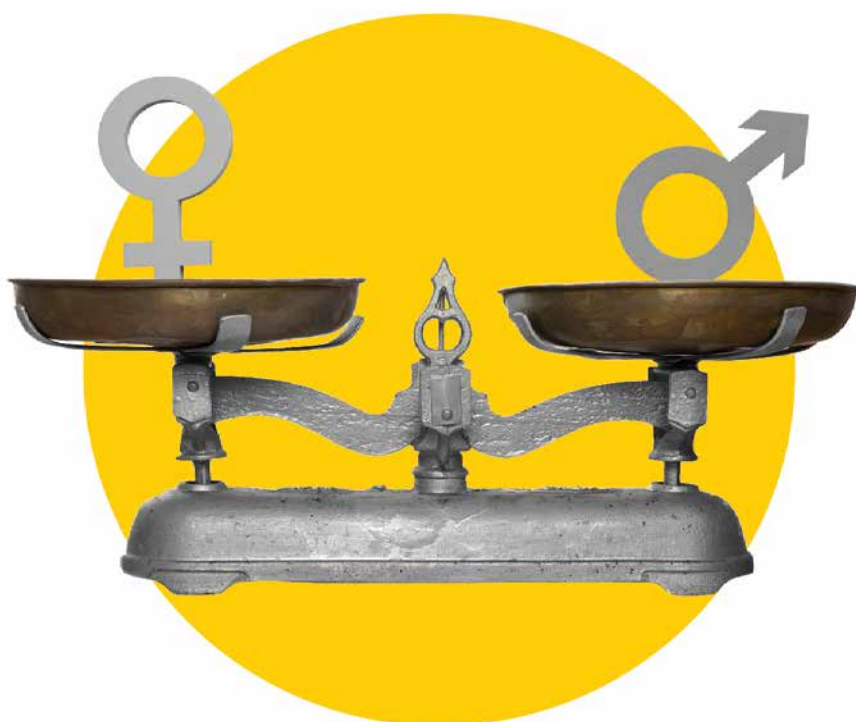
Pese a todo, en algunos sentidos la pandemia también representó una oportunidad. Al constituir uno de los sectores más afectados, las mujeres trabajadoras comenzaron a organizarse y a acercarse más al sindicalismo. En uno de los casos indagados, la crisis motivó la creación de un comité de mujeres, como lo indica uno de los dirigentes consultados:

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

Por otro lado, el uso de herramientas digitales supuso para muchas personas un aprendizaje y la posibilidad de comunicarse más con sus pares de otros países y participar en mayor medida en actividades de formación como cursos y seminarios.

5

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

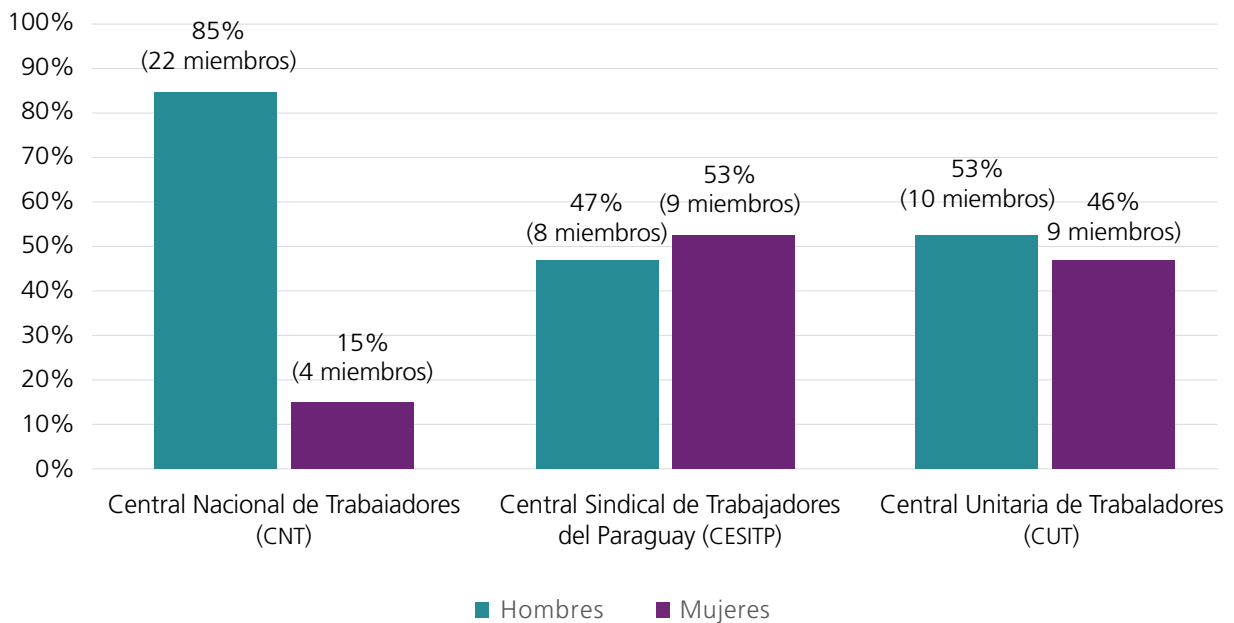


El acceso de las mujeres sindicalistas a espacios de toma de decisiones se caracteriza por dos elementos importantes. El primero de ellos es que las mujeres sindicalistas acceden —en diferentes proporciones según la central— a espacios de decisión relevantes como son los comités directivos. Sin embargo, parece existir un límite por demás resistente para que ellas ocupen los primeros cargos de la dirigencia sindical (presidencia y secretaria general). Esta constatación genera algunas preguntas sobre el rol de las mujeres en los comités ejecutivos de las organizaciones sindicales paraguayas. ¿Cuál es su capacidad para introducir puntos de la agenda de las mujeres? ¿En qué medida su participación representa los intereses del sector de las mujeres? ¿Por qué razón no ocupan los máximos cargos de la dirigencia? El segundo elemento es que la inclusión de un «cupo» para las mujeres de cierta forma se encuentra presente en la práctica sindical y en la construcción de un «deber ser» organizacional, aunque dicha cuota no es paritaria ni cuenta con suficiente institucionalización, lo cual deja librado su ejercicio a criterios arbitrarios.

5.1 EL ACCESO A ESPACIOS DE DECISIÓN

La arquitectura institucional de las centrales sindicales consultadas sigue un patrón más o menos común. Existen congresos nacionales conformados por delegados y delegadas de los sindicatos afiliados cuyas principales funciones son aprobar políticas, proponer candidaturas para los máximos cargos dirigenciales y elegir a las personas que los ocuparán. Luego funcionan consejos de delegados y delegadas cuya tarea es deliberar sobre asuntos relacionados con la esfera de las relaciones laborales y proponer resoluciones y recomendaciones que orienten la política sindical. Seguidamente se encuentran los comités ejecutivos, cuya responsabilidad es ejecutar las decisiones resueltas por los consejos. Por último, están los cargos de secretarías, que se ocupan de las temáticas específicas del quehacer sindical, entre las que se ubican las secretarías de la mujer o de género. Este esquema elemental puede tener algunas variaciones de acuerdo con las características específicas de cada central.

Figura 4

Porcentaje y número de miembros titulares de comités ejecutivos nacionales de dos centrales obreras, por sexo (Paraguay, 2020)

Fuente: Elaboración propia con base en datos proporcionados por las centrales.

Una nota compartida en todas las centrales consultadas es la dificultad para acceder a datos sistematizados que permitan conocer con mayor detalle la conformación de estas instancias. La no disponibilidad de registros administrativos completos y actualizados representa nuevamente un obstáculo para comprender cómo se configuran las relaciones de género en las instituciones del sindicalismo paraguayo.

Pese a este límite, la información recogida permite identificar algunas situaciones y tendencias importantes. Una de las percepciones más extendidas entre la dirigencia es que el protagonismo de las mujeres en el mundo sindical es cada vez más fuerte y evidente. «Existimos más mujeres que varones como dirigentes» (dirigenta de CESITP), «varias mujeres son secretarías generales de sus sindicatos» (dirigente de CUT-A) son algunas de las afirmaciones recogidas en el contexto de las entrevistas. En esta misma línea, un dirigente de la CUT destaca el hecho de que sea una mujer la secretaria del sindicato de la Entidad Binacional Yacyretá,⁷ donde los varones representan alrededor del 96% de los afiliados. Esta apreciación en algunos casos se complementa con la idea de que las mujeres son más responsables y participan más en las reuniones y con el reconocimiento del peso del sector público donde las trabajadoras tienen mayor inserción.

Sin embargo, el protagonismo percibido no necesariamente se traduce en una participación mayoritaria en las máximas instancias de decisión de las centrales sindicales. Según la información obtenida, hay situaciones diversas. En una lista las asimetrías son muy evidentes, mientras que en las otras

dos la proporción de hombres supera levemente a la de mujeres y también viceversa (figura 4).

A esto se agrega la estimación que realiza la dirigencia de la CUT-A, según la cual, de un total de 40 personas en la conducción nacional 20 serían mujeres. Estos porcentajes coinciden con los datos compilados por Rojas y Ferraro (2020), quienes registraron proporciones de participación femenina en órganos colegiados de seis centrales sindicales que van del 30% al 40% (incluida una séptima central que reporta una participación del 60% de mujeres en su comité ejecutivo).

No obstante, desde la perspectiva de una de las dirigentas entrevistadas, el acceso a los principales ámbitos de decisión tendría un techo, tal como queda reflejado en la siguiente afirmación:

«Nosotras ahí tenemos más mujeres delegadas que varones en todo el país, tenemos representantes y la mayoría son mujeres muy valientes y en la central sindical de trabajadores del Paraguay estamos mujeres y estamos varones, pero en la cabeza siempre está un varón [...] En la actualidad sí participan más las mujeres, pero les cuesta a los varones ceder el lugar a una mujer». (Dirigenta)

Lo cierto es que la demanda de esta mujer se refleja claramente en la configuración del mapa de primeros cargos de la dirigencia sindical (presidencia y secretaria general). En este caso, solo el 14% de estos espacios tienen a una mujer al frente (tabla 5).

⁷ Empresa mixta binacional que opera la represa hidroeléctrica Yacyretá en la frontera entre Argentina y Paraguay.

Tabla 5

Centrales sindicales activas y sexo de personas que ocupan la presidencia y secretaría general

	Central	Presidencia	Secretaría general
1	Central Unitaria de Trabajadores (CUT-A)	Hombre	Hombre
2	Central Sindical de Trabajadores del Paraguay (CESITP)	Hombre	Hombre
3	Central Unitaria de Trabajadores (CUT)	Hombre	Mujer
4	Central Nacional de Trabajadores (CNT)	Hombre	Hombre
5	Confederación Paraguaya de Trabajadores (CPT)	Hombre	Hombre
6	Central General de Trabajadores (CGT)	Mujer	Mujer
7	Central Obrera y Transporte del Paraguay (COTP)	Hombre	Hombre

Fuente: Elaboración propia con base en datos del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (2020).

Datos proporcionados por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Paraguay a través del Memorando DT 488/2020 difundido en el Portal Unificado de Información Pública. Disponible en <https://informacionpublica.paraguay.gov.py/portal/#/ciudadano/solicitud/32713>

Con ello queda a la vista el límite existente para que más mujeres accedan a los máximos cargos dentro de las centrales.

5.2 DINÁMICA DE FUNCIONAMIENTO Y PARTICIPACIÓN EN INSTANCIAS DE NEGOCIACIÓN Y DIÁLOGO SOCIAL

Las centrales sindicales, como se ha mencionado, se encuentran conducidas por comités ejecutivos. Las personas que integran estos órganos son elegidas por medio de votos. La elección de la presidencia y la secretaría general es nominal, en tanto el resto de los y las integrantes del comité ejecutivo se eligen por medio de listas cerradas. El tiempo de mandato de estos órganos es de tres a cinco años. A su vez, los comités ejecutivos cuentan con la orientación de consejos conformados por delegados y delegadas de los sindicatos afiliados a las centrales.

De acuerdo con el testimonio de las dirigentas entrevistadas, existe respeto y apoyo hacia las compañeras que forman parte de estos órganos.

En cuanto a la participación en instancias de negociación y diálogo social, las dos centrales que respondieron el formulario virtual señalan que las delegaciones o representaciones tienen siempre por lo menos una mujer. Sin embargo, en los testimonios recogidos no se identifican enfoques que promuevan y faciliten la inclusión de mujeres en estos ámbitos. Según uno de los dirigentes entrevistados, el criterio para decidir la participación es la selección de «las personas más capaces», sin distinción de sexo.

Por otra parte, las instancias de diálogo más relevantes tienen escaso margen para incluir representantes de ambos sexos. El Consejo Nacional de Salario Mínimo, por ejemplo, está integrado por un representante del Estado, un representante de los trabajadores y trabajadoras y uno del sector empleador. En la actualidad, solo la representante del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social es mujer.

En cuanto a la Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades, que es otra instancia de diálogo focalizada específicamente en el mejoramiento de las condiciones laborales de las mujeres, se considera que su funcionamiento se encuentra en declive como efecto de la pandemia.

5.3 LAS POLÍTICAS DE CUPO Y PARIDAD

En Paraguay, la elección de autoridades sindicales se encuentra regulada por el Código Electoral promulgado en 1996. Esta normativa establece un sistema de cuotas con el fin de promover el acceso de las mujeres a cargos electivos en un porcentaje no inferior al 20%. Para garantizar esta participación mínima, la norma exige postular una candidata mujer por cada cinco lugares en la lista.⁸ En algunos casos, la vigencia de la norma ha representado un relativo apoyo a la inserción de las mujeres en la conducción sindical, tal como lo manifiesta esta dirigente:

«Sí, viste que antes la ley electoral establecía esa cuota mínima, entonces nosotros impulsamos tomando esa ley electoral de antes; y, bueno, por lo menos eso logró que nos insertemos un poco más las mujeres, y tenemos varias, la secretaria de género es una compañera del sector bancario». (Dirigenta)

⁸ El inciso r del artículo 32 del Código Laboral establece que la carta orgánica o estatuto de los partidos políticos (lo que también se aplica a las organizaciones intermedias, como los sindicatos o centrales) debe contener «los mecanismos adecuados para la promoción de la mujer a cargos electivos en un porcentaje no inferior al veinte por ciento y el nombramiento de una proporción significativa de ellas en los cargos públicos de decisión», y agrega que «a los efectos de garantizar la participación de la mujer en los cuerpos colegiados a elegirse, su postulación interna como candidatas deberá darse a razón de una candidata mujer por cada cinco lugares en las listas, de suerte que este estamento podrá figurar en cualquier lugar pero a razón de una candidata por cada cinco cargos a elegir».

Esta disposición, no obstante, adolece de muchas limitaciones y se encuentra muy alejada de la paridad. Como señala Zub Centeno (2015), es importante recalcar que la cuota establecida por el Código Electoral hace referencia al proceso de selección más que a la proporción de mujeres que deben resultar elegidas a partir de la aplicación del mecanismo.

Por otra parte, los organismos y federaciones internacionales a los que muchas centrales y sindicatos pertenecen exigen que al menos el 30% de los cargos directivos sean ocupados por mujeres (Rojas y Ferraro, 2020).

En los formularios virtuales que fueron completados por dos centrales sindicales, también se consigna que se aplica una cuota de 30% a 33%. Además, las personas directivas entrevistadas afirman en la mayoría de los casos que la proporción de mujeres que participan en los órganos de conducción supera la cuota mínima establecida e incluso llega a la paridad. También indican que la inclusión de mujeres en las listas es una «costumbre» y una «práctica» instalada. Como señala una de las directivas entrevistadas, «es un acuerdo interno, en el estatuto no está estipulado nada, es como una cultura y que tratamos de trasladar también a los gremios» (directiva, CUT). La CNT, además, determina en sus estatutos que es obligatorio asegurar el 33% de participación femenina en dichos órganos.

Sin embargo, una lectura atenta de los testimonios pone en evidencia la existencia de algunas situaciones confusas e indeterminadas. Por ejemplo, pese a que la CNT es la única central que manifiesta contar con una disposición formal para asegurar la participación femenina, la norma parece no ser demasiado conocida. Otros referentes del sindicalismo declaran tener conocimiento de las disposiciones del Código Electoral, aunque paralelamente no creen necesario incluirlas en los estatutos ni saben con precisión en qué medida se cumplen. La CUT indica en el formulario virtual que el tema fue sometido a votación en el congreso y no fue aprobado. Por otra parte, la normativa nacional y los requerimientos internacionales, pese a que son reconocidos, parecen ser aplicados de manera discrecional. Sumado a todo esto, uno de los referentes entrevistados manifestó que no estaba de acuerdo con las cuotas de participación para las mujeres, con el argumento de que las personas que forman parte de la conducción deben ser elegidas por su capacidad y compromiso, y no por su sexo o una obligación estatutaria.

6

ORGANIZACIÓN DE LAS MUJERES EN LAS CENTRALES SINDICALES

Todas las centrales sindicales estudiadas cuentan con instancias que se ocupan de temas relacionados con las demandas de las mujeres y la igualdad de género. Otro punto en común es que en general existe un buen relacionamiento entre estas instancias y las demás estructuras sindicales. Ahora bien, su capacidad para construir una agenda de género para el movimiento sindical es variable. Como se verá a continuación, en algunos casos existe reconocimiento de los temas y problemas que es necesario abordar para construir relaciones de igualdad, y en otros casos se tiende a cumplir funciones asistenciales.

6.1 LA FIGURA DE LAS SECRETARÍAS DE LA MUJER O DE GÉNERO

Las cuatro centrales sindicales tomadas como referencia cuentan con secretarías de la mujer o de género, como se la denomina en uno de los casos. En todas ellas la existencia de estos cargos está prevista en sus estatutos. Las secretarías de la mujer y de género cuentan con la misma jerarquía que otras secretarías y secretarios. El acceso al cargo se produce a través de elecciones en los congresos ordinarios que se celebran regularmente para elegir autoridades. En algunas oportunidades, como sucede en la CUT-A y en la CNT, las secretarías de la mujer también disponen del apoyo de comités de mujeres integrados por otras afiliadas. Estos colectivos diseñan planes de trabajo que incluyen, por ejemplo, procesos de capacitación y de participación en actividades conmemorativas relacionadas con la igualdad de género, como el 8 de marzo y el 25 de noviembre.

La función que se asigna a estas secretarías es ocuparse de todos los asuntos que guarden relación con la participación de las mujeres en la esfera sindical. Como parte de sus cometidos, las secretarías de la mujer y de género representan a las centrales sindicales en espacios donde se abordan temas referidos al mundo laboral femenino, gestionan denuncias que involucran a las afiliadas de los sindicatos y brindan asesoramiento en negociaciones colectivas. Otra de las tareas que cumplen es promover la creación de otros cargos de secretarías de la mujer en los sindicatos recién establecidos o que todavía no cuentan con esta figura. Aparte de ello, como ya se mencionó, estas instancias impulsan procesos de capacitación dirigidos a sus afiliadas y afiliados, a la par que apoyan el diseño y la difusión de campañas relacionadas con temas estratégicos para la agenda de las mujeres, como el acoso sexual. Todas estas responsabilidades tienen un enfoque que apunta hacia la igualdad entre los géneros.

No obstante, también hay que decir que en algunos casos se asigna a las secretarías de la mujer determinadas funciones que de cierta manera reproducen roles tradicionales y estereotipos. Esto sucede cuando se espera que brinden asistencia a grupos vulnerables, como personas adultas mayores, enfermas o indígenas, o que se articulen con las secretarías (o secretarios) de educación y de jóvenes. Si bien dichas acciones tienen valor y son necesarias, no deja ser cierto también que refuerzan papeles vinculados con la asistencia, el cuidado y la atención de las necesidades de colectivos con menor autonomía en el marco de una división sexual del trabajo de tipo tradicional.

6.2 EJES DE LAS PROPUESTAS DE ACTUACIÓN

Las reivindicaciones de las secretarías de la mujer habitualmente contienen algunos de los temas que forman parte de la agenda global de género. Las personas que están al frente de estas instancias destacan su interés por defender y promover el respeto y la dignidad de la mujer en líneas generales y, de manera más específica, una de ellas menciona el propósito de impulsar el empoderamiento de las mujeres en el mercado de trabajo.

Partiendo de estos lineamientos básicos, las secretarías de la mujer de las centrales sindicales buscan abordar problemáticas más puntuales y concretas. Entre los ejes mencionados figuran la igualdad salarial, las licencias maternales, los permisos de lactancia, la incorporación de guarderías y la salud y el autocuidado de las trabajadoras. La mayor parte de estos temas, como se puede observar, se encuentran relacionados con las tensiones existentes entre las responsabilidades familiares y laborales. Al mismo tiempo, aunque con menor frecuencia, se menciona la temática de la paridad como un eje de reivindicaciones.

Las referentes sindicales entrevistadas destacan la relevancia que tiene la agenda nacional e internacional de las mujeres en la definición de sus programas. La vinculación con plataformas y redes internacionales y con distintos colectivos de mujeres en el país contribuye a fortalecer sus demandas.

De igual manera, hay temas que producen controversia o no son abordados. Algunas personas entrevistadas mencionaron que la cuestión de los derechos sexuales y reproductivos, y de modo más concreto la temática del aborto, produce divisiones

en el mundo sindical. Por otro lado, las demandas vinculadas con el movimiento LGTBQ+ aparentemente todavía no tienen visibilidad dentro del movimiento. De acuerdo con las opiniones recogidas, por el momento no es una prioridad para la agenda del sindicalismo en Paraguay, como se verá más adelante.

6.3 EVALUACIÓN DE SU INCIDENCIA POLÍTICA Y DE SU IMPACTO EN EL FORTALECIMIENTO DE LAS MUJERES

Según las referentes entrevistadas, el relacionamiento con la conducción de las centrales es bueno en términos generales. No se mencionan prácticas discriminatorias, y se afirma que las opiniones de las mujeres son escuchadas y respetadas por el conjunto de la dirigencia.

Con todo, no es sencilla la inserción de los principales temas de una agenda de género en la esfera sindical. Entre las actividades que realizan, las secretarías de género también intentan posicionar sus enfoques y demandas en los diversos espacios que forman parte del quehacer de las centrales. Sin embargo, de acuerdo con lo manifestado, no resulta extraño enfrentar resistencias y actitudes machistas, incluso entre las personas más jóvenes. Esto contrasta con la percepción anterior que sugiere una plena aceptación. Ante este tipo de situaciones, una de las dirigentas entrevistadas propone evitar conductas de confrontación y choque y propiciar alianzas estratégicas.

Por otro lado, estas instancias afrontan los problemas propios de la falta de presupuesto. Las secretarías de la mujer de las centrales estudiadas no cuentan con recursos propios. El financiamiento de sus actividades, cuando existe, proviene de las cuotas sindicales que perciben las centrales o de eventuales proyectos que apoya la cooperación internacional. Aunque no lo manifestaron de manera explícita, la labor de las secretarías de la mujer se sustentaría sobre una base de trabajo no remunerado realizado de forma voluntaria.

La vinculación con redes sindicales que trabajan en temas de género de cierta forma constituye un apoyo importante para afrontar estos desafíos. La participación en plataformas se interpreta como una oportunidad para el aprendizaje. El colectivo de mujeres de la CUT-A, por ejemplo, organizó un ciclo de actividades de capacitación con el respaldo de la Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas mientras se realizaba esta investigación.

6.4 OBSTÁCULOS QUE ENFRENTAN LAS MUJERES PARA LA PARTICIPACIÓN SINDICAL

Las mujeres trabajadoras enfrentan una serie de obstáculos y dificultades para ejercer una ciudadanía activa dentro del ámbito sindical. Las personas entrevistadas, por un lado, reconocen la necesidad de ampliar la participación de las mujeres en los sindicatos, pero a la vez consideran que las ataduras que se producen en razón del género no son fáciles de cambiar. Los principales obstáculos que mencionan son la carga de trabajo doméstico y de cuidados que descansa so-

bre las mujeres; la cultura machista que persiste en las familias y se extiende a los sindicatos, así como la presión y represión de la patronal, tanto del sector privado como del público, ejercidas principalmente hacia las mujeres trabajadoras.

6.4.1 La división sexual del trabajo

En general, como ya se mencionó, el empleo de calidad, con reconocimiento pleno de derechos, es escaso en Paraguay; y más todavía en el caso de las mujeres. Según las personas entrevistadas, los estereotipos de género que dan lugar a la división sexual del trabajo hacen que las mujeres tengan más dificultades para conservar sus empleos, participen en mayor proporción en la economía informal y se desempeñen en las ramas de actividad laboral menos valoradas, como por ejemplo el trabajo doméstico, de limpieza y de cuidados.

Otros obstáculos que producen desigualdad de género son los despidos por embarazo, el acoso sexual y el abandono de sus puestos de trabajo de mujeres que no pueden hacer frente a los problemas ocasionados por la falta de responsabilidades familiares compartidas, la maternidad y también la relación de pareja.

«En nuestro país todavía no es aceptado que la crianza de los hijos no es responsabilidad de la mujer solamente: cuando las mujeres tienen hijos no tienen un apoyo familiar, abandonan su trabajo porque en la mayoría de los trabajos ganan salario mínimo, [...] y los recursos son limitados también, seguro que su compañero tiene que trabajar [...] entonces no se puede pagar a una persona que ayude.» (Dirigenta)

«Es muy difícil, porque tenés que ser mamá, tenés que ser esposa, tenés que ser abuela, tenés que ser trabajadora, y tenés que cumplir con el horario que te da el patrón Estado, el patrón privado [...] la mujer es la que hace todo en la casa, tiene que lavar, cocinar, cuidar a los hijos, llevar a los hijos a la escuela, el varón solamente trabaja y viene y alza los pies, no tiene esas obligaciones, es decir, tiene también esas obligaciones, pero no las hace.» (Dirigenta)

Así, muchas mujeres que ingresan al mercado laboral (sobre todo si son jóvenes, madres, jefas de hogar o asumen cargas familiares de modo solitario) pronto se ven obligadas a abandonar sus empleos o aceptar trabajos de tiempo parcial, mal pagados y sin beneficios laborales.

En estas circunstancias, la mayor parte de los esfuerzos se focalizan en la subsistencia cotidiana, y se relega la sindicalización a un plano muy lejano. Todas las personas entrevistadas coincidieron en que ser madres y trabajadoras dificulta la militancia. Aun cuando quisieran hacerlo, las mujeres que asumen este doble rol no cuentan con suficiente tiempo: la casa, la familia y la maternidad insumen prácticamente todas las horas del día. Además, a eso se suman en algunos casos los problemas de pareja y la persistencia de una cultura machista, tal como se puede leer en los siguientes testimonios.

«A veces hasta los celos del marido son terribles porque el sindicalismo se hace como un voluntariado; en algunos casos estar fuera en el horario en que tendrían que estar en casa, no tienen licencia sindical y entonces el trabajo sindical

lo hacen después de su horario laboral y eso dificulta hacer el papel de madre y de dirigente sindical, esa es la principal dificultad que tiene la mujer en la participación, las que están tomando la decisión de ser sindicalistas, y en algunos casos, las madres solteras.» (Dirigente)

«Hay lugares u organizaciones en los cuales está muy arraigada todavía la cuestión de que solamente nosotros, los hombres, podemos gobernar [...] son los hombres nomás los que hacen sindicatos.» (Dirigente)

Los estereotipos de género y la división sexual del trabajo se presentan así como algunos de los principales escollos que tienen las mujeres trabajadoras a la hora de militar en la esfera sindical.

6.4.2 Presiones de la patronal

En la actualidad, los sindicatos del sector público en Paraguay son más visibles que los del sector privado en cuanto a sus luchas. En este escenario, varias personas entrevistadas coinciden en que otro obstáculo central para la participación de las mujeres es la presión y represión patronal del Estado. Las campañas de desacreditación del rol de los sindicatos y su dirigencia, la estigmatización de la lucha social y las confrontaciones político-partidarias entre el funcionariado público son factores que calan en el ánimo de los trabajadores, principalmente de las mujeres.

«Las mujeres muchas veces no participan por cuestiones de colores, porque normalmente el sindicato está estigmatizado como un grupo de izquierda, de revoltosos, haraganes que no quieren trabajar.» (Dirigente)

«Es el patrón que no quiere que se haga un sindicato [...] tenemos evidencia de que a mujeres que quieren formar un sindicato, el subdirector del hospital no le quiere dar el listado completo de los funcionarios [...] porque los directores tienen una idea errónea de lo que es la dirigencia sindical.» (Dirigenta)

«Al menos en este gobierno estamos sufriendo mucho, el sindicalismo está siendo dividido, a nosotros nos preocupa la situación en estos momentos, están siendo perseguidos; no tenemos el apoyo del gobierno mismo que en este momento está queriendo dividir lo que es el sindicato.» (Dirigenta)

En el caso del sector privado, las patronales son aún más estrictas al controlar la formación de sindicatos y ejercen continuamente presión sobre los trabajadores en general y más todavía sobre las mujeres. Esta situación a la vez podría ser más crítica en sectores feminizados como, por ejemplo, los supermercados y las maquiladoras, en donde los contratos son temporales y existe una prohibición tácita de que se formen sindicatos.

«El otro obstáculo que es principal es la presión de la patronal contra las mujeres. ¿Por qué? Por el hecho de que él dice no, no te metas en esto; históricamente en el Paraguay hay un predominio del machismo, entonces las mujeres siempre se quedaron sumisas a los mandatos del hombre.» (Dirigente)

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

A estos obstáculos se suma el desconocimiento de lo que es el movimiento sindical, su función, sus objetivos y el rol que cumple en el mundo laboral, y en este contexto son las mujeres las más alejadas del quehacer sindical, justamente como consecuencia de la cultura patriarcal.

«El hombre paraguayo siempre considera que las mujeres son de la casa, no de los sindicatos [...], pero muchas mujeres también sostienen lo mismo, que las mujeres no tienen que meterse en cuestiones sindicales.» (Dirigente)

Para hacer frente a esta diversidad de dificultades para ampliar la participación sindical de las mujeres, las diferentes centrales obreras desarrollan diversas estrategias y acciones, que serán abordadas más adelante.

6.4.3 La interna sindical

En las centrales obreras entrevistadas existe una valoración positiva de la participación sindical femenina y se afirma que fue creciendo la cantidad de mujeres que se insertan en los sindicatos y asumen cargos dirigenciales. Aunque los datos oficiales son escasos, se desprende de las entrevistas realizadas que ha ido aumentando la cantidad de mujeres secretarías generales,⁹ especialmente en el sector público, debido a la cantidad de mujeres que se insertan en ámbitos como el de la salud y la educación. Muchas de ellas hoy integran las directivas de las centrales obreras.

Respecto a las dificultades para acceder a espacios de poder dentro de la estructura sindical, los dirigentes hombres consultados visualizan más los aspectos favorables que los obstáculos. Según lo manifestado, se promueve la inclusión de mujeres en las listas para cargos directivos y se las apoya. No obstante, reconocen que en muchos sindicatos la cultura machista todavía está presente e impide que más mujeres interesadas en el sindicalismo puedan ocupar cargos directivos.

«Aquí las mujeres empezaron a exigir su espacio, y nosotros como central tenemos la política de impulsar la participación de las mujeres a nivel dirigencial, pero hay lugares u organizaciones sindicales donde todavía está muy arraigada la cuestión de que solo los hombres podemos gobernar [...] pero nada es casual, hoy las mujeres se están organizando.» (Dirigente)

En tanto, las mujeres señalan como obstáculos, por ejemplo, que les cuesta tener el reconocimiento de sus pares masculinos, especialmente cuando intentan asumir cargos más altos como la presidencia de la central o cuando vienen a consultar a la central, los y las sindicalistas prefieren hablar con los

9 En la CESITP, de 75 sindicatos afiliados, 11 tienen en el más alto cargo a una mujer (14,6%), según la dirigente de la CESITP entrevistada.

hombres, aun cuando sea una mujer quien está a cargo de determinado asunto.

«A veces la que tiene que recibirles [a los sindicalistas] es una mujer, pero al que se le espera es al presidente. Allí, cuando aparece él, ya todo el mundo cambia de rostro [...] en la cabeza siempre está un varón, el que lleva adelante todo, y eso tenemos que ir cambiando de a poquito.» (Dirigenta)

Una de las mujeres entrevistadas, que ocupa un alto cargo en su central (la secretaria general), menciona que una dificultad que tienen las mujeres para aspirar a la dirigencia —además de la cultura que valoriza más al varón— es la falta de recursos para realizar campañas y ser conocidas a nivel nacional.

«Siempre son los varones los que van al interior y entonces cuesta que nos reconozcan, tenemos más limitaciones [...] Nosotros creemos en la alternancia, hay otra gente, estamos formando también nueva gente. Sí, es un ámbito muy pesado porque en las centrales sindicales las presidencias con todos de varones y es muy difícil insertar dentro de la mesa a una mujer.» (Dirigenta)

«Hoy hay más participación y ojalá que las mujeres tengamos también más poder de decisión, porque muchas veces dependemos de los hombres para tomar una decisión dentro de la central, de hecho, por respeto a nuestras autoridades tenemos que comunicar.» (Dirigenta)

Además, en las centrales donde no hay taxativamente una cuota de participación femenina, las oportunidades de participación de las mujeres se basan en la medición de capacidades dirigenciales que puedan mostrar ellas para ser incluidas en las listas de candidaturas para el Comité Ejecutivo Nacional, pero para ello se consulta primero a los sindicatos que deben dar su aprobación y respaldo.

«Las mujeres son electas por sus cualidades no por imposición estatutaria [...] los hombres tampoco tienen cupos [...] se participa por capacidad y calidad, no por padrino, ni por amistad, aquí se elige y se rota la gente, y ya no se tiene en cuenta si es hombre o mujer.» (Dirigente)

«Se habla con ellas, se las propone para que sean miembros, porque generalmente tampoco se puede traer nomás si es sindicalista, hay que ver si son activas, si tienen pinta de que van a activar, si tiene capacidad para estar al frente de un gremio, si tiene la capacidad para discutir problemas, todo eso miramos [...] se le habla a su sindicato y le propone a la compañera si quiere estar, porque en el Ejecutivo tiene que haber solo una cierta cantidad de personas nomás.» (Dirigenta)

Así, cuando la disputa por cargos avanza, la aceptación masculina a la participación de la mujer puede ir cambiando. A las mujeres se les exige demostrar mucha capacidad y, aun así, hasta ahora les cuesta ocupar los primeros puestos. Solo una de las cuatro mujeres entrevistadas informa que fue candidata a presidenta por su central, y señala lo siguiente:

«La verdad es que la dirigencia sindical sigue siendo muy machista, ganamos, pero con esfuerzo y con trabajo, nosotras

tenemos que demostrar que somos capaces, que tenemos fuerza que nos permita estar en igualdad de condiciones.» (Dirigenta)

A pesar de estas dificultades, las mujeres entrevistadas, todas ellas integrantes del Comité Ejecutivo Nacional de sus respectivas centrales, también dicen ser muy respetadas por sus compañeros dirigentes, que son escuchadas y que mediante la capacitación que tienen los varones —sobre todo a nivel internacional— se van concientizando.

«Me siento orgullosa por pertenecer a la CNT, ellos me llevan en cuenta en cualquier debate en la conducción, cuando yo expongo algo me escuchan, ellos me dan mi lugar; eso hace que nosotras nos fortalezcamos más, las mujeres somos escuchadas.» (Dirigenta)

«Siento que como sindicalista siempre fui respetada, como mujer nunca tuve problemas [...] sentimos el respeto de los compañeros, en la Central nunca sentimos acoso, ni violencia, ni verbal ni física.» (Dirigenta)

6.5 EXPERIENCIAS, ESTRATEGIAS E INICIATIVAS PARA SUPERAR OBSTÁCULOS

La presencia de dificultades y obstáculos al mismo tiempo da lugar a distintas estrategias para superarlos. Entre las principales acciones que se visualizan están la creación de una comisión de mujeres en cada una de las centrales; el reconocimiento de que es necesario impulsar la visibilidad de las sindicalistas; la promoción de más espacios de capacitación y de desarrollo de la autoestima de las mujeres, y la adecuación a la tecnología y los medios digitales de comunicación.

En las cuatro centrales obreras existe un proceso de formación e instalación de una comisión (o colectivo) de mujeres. En la CESITP y la CUT estas comisiones forman parte de la CONASAIP, mientras que en la CUT-A y en la CNT son comisiones internas. La decisión de tener una instancia de este tipo surge, por un lado, como resultado de una inquietud dentro de una central y, por el otro, como una petición de redes regionales de las cuales forman parte las centrales. Algunas comisiones de mujeres son de muy reciente creación y todavía están definiendo más claramente sus ámbitos de actuación, a juzgar por estas respuestas.

«Conversamos mucho a partir de las mujeres de exigir un espacio [...] la realidad es que en muchos lugares son solo hombres los que hacen los sindicatos [...] que son organizaciones autónomas, se rigen por sus estatutos [...] pero al ser una política de la central que rige [la participación de mujeres] es un obstáculo que debemos superar.» (Dirigente)

«Este comité ya tiene una agenda definida [...] empezamos con un foro que va a ser el 8 de marzo [...] creemos que a partir de este comité va a haber una mayor participación de las mujeres, porque les falta este espacio a nivel físico en el sentido mismo, en la central, un espacio físico de ellas, que nosotros como central les hemos dado a ellas; y está en sus programas inaugurar inclusive ese espacio [...] creemos que con eso va a tener mayor relevancia.» (Dirigente)

«Es un colectivo que reúne a las mujeres exclusivamente y tenemos una Secretaría de la Mujer, que es la que administra todo lo relacionado a la mujer; es la que organiza la participación de la mujer en todos los estamentos sociales a los cuales estamos invitados [...] No hay ninguna diferencia entre estos dos organismos.» (Dirigente)

En cuanto a la formación y capacitación, la dirigencia sindical reconoce que es necesario ampliar la información y conocimientos sobre la función del sindicato en la sociedad y la participación de las mujeres en particular. Sin embargo, la falta de recursos es otro problema difícil de resolver, lo que se suple parcialmente con la participación en seminarios, talleres, organizados por otras instituciones, principalmente la OIT.

«Siempre hay eventos enfocados a eso [los obstáculos que tienen las mujeres para participar], pero el principal problema que tenemos es la falta de recursos que dificulta hacer tareas específicas [...] insertamos en las campañas (del salario, la libertad sindical, por ejemplo) algunos temas de mujeres. Incluso hay una propuesta concreta de tener una política que les proteja a las mujeres trabajadoras en sus puestos de trabajo.» (Dirigente)

La autoestima y valoración de las mujeres se visualizan como elementos centrales para el fortalecimiento en la participación. Se exige que las mujeres estén muy capacitadas para aspirar a la dirigencia, utilizando un discurso que guarda un aire de familia con la narrativa del emprendedurismo, que enfatiza el desarrollo de capacidades individuales para desenvolverse en un entorno muy competitivo.

«El primer obstáculo es el patrón y el segundo es capacitarse más para ser más competentes, y aparte, entre las mujeres mismas hay mucha rivalidad y competencia, nosotras preferimos defender más al varón que a nuestra colega.» (Dirigenta)

Desde una perspectiva más amplia, lo que se desprende de las entrevistas es que la participación de las mujeres es vital no solo para fortalecer al sindicalismo paraguayo, sino también para ampliar la afiliación de la clase trabajadora, sobre todo en el sector privado, donde es difícil la organización. Por ello se despliegan otras estrategias de difusión fuera del ámbito sindical para hacer conocer la importancia de agremiarse, organizarse y lograr que las personas se sientan parte de la clase trabajadora y demanden sus derechos.

«Empezamos a trabajar ya con las comisiones vecinales para ir implantando lo que realmente es el trabajo sindical, el trabajo de fortalecer un poco a las mujeres [...] hay muchas centrales que muchas veces no están viendo eso para potenciar lo que es la educación sindical.» (Dirigenta)

A pesar de las restricciones impuestas durante la pandemia, la lucha sindical no paró y las centrales continuaron sus actividades en la medida de sus posibilidades. En este marco, aprendieron y se fortalecieron en el uso de las nuevas tecnologías para comunicarse y mantenerse activas.

«Muy poco nos afectó porque estuvimos comunicados [...] aprendimos muchas herramientas digitales, nos obligamos a eso para seguir las reuniones con los compañeros a nivel internacional, con los seminarios [...] pero nos afectó que muchos compañeros dirigentes falleciesen a causa del covid-19 y otras muchas familias quedaron desprotegidas y con falta de recursos [...] seguimos comunicándonos con ellos por teléfono, WhatsApp, redes sociales, etc.» (Dirigenta)

Todas las estrategias mencionadas aportan a la superación de los obstáculos que enfrentan las mujeres para participar en la esfera sindical.

7

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

La inclusión de una perspectiva de justicia de género en el movimiento sindical se encuentra asociada a varios factores. La proporción de mujeres que participan activamente y su inclusión en espacios de toma de decisiones ciertamente son temas importantes, pero no se reduce a ello. Adoptar un enfoque de género también significa trabajar en el plano simbólico para analizar en qué medida naturalizan o cuestionan las jerarquías o se aceptan o rechazan los roles y las prácticas tradicionales. Al mismo tiempo, implica revisar las posiciones específicas que ocupan distintos grupos de mujeres e indagar en las alianzas que las sindicalistas pueden acordar con otros grupos de mujeres para fortalecer sus acciones.

El apartado que sigue resume lo que esta investigación ha identificado respecto a estos puntos. En pocas palabras, lo que se puede afirmar es que en Paraguay la agenda de género todavía no se encuentra instalada de modo fuerte en la narrativa del sindicalismo. Por otro lado, el reconocimiento de la situación particular de distintos grupos de mujeres y la articulación con otros sectores aún son acciones muy incipientes. A esto se debe agregar que los valores religiosos inciden para que temas como el derecho a decidir la interrupción del embarazo o la orientación sexual sean directamente apartados de los debates.

7.1 NARRATIVAS DEL GÉNERO EN LAS CENTRALES SINDICALES

La inclusión de temas clave para la igualdad de género en la agenda de la sociedad civil y las organizaciones sociales es un proceso irregular y que produce confrontaciones. En los años noventa, el Estado paraguayo creó la Secretaría de la Mujer (hoy Ministerio de la Mujer) y comenzó a asumir diversos compromisos para trabajar con una perspectiva de género en las políticas públicas y en la configuración de sus marcos normativos. Desde ese tiempo en adelante hubo importantes avances, principalmente en el campo legal, así como también en el mundo del trabajo. Sin embargo, a juzgar por las entrevistas realizadas, una agenda sindical de género todavía está en proceso de construcción.

En las centrales obreras, la cuestión de género es un tema conocido y aceptado en general, aunque se le atribuyen distintos significados y genera diferentes posicionamientos. Estas divergencias posiblemente se deban a que la comprensión de este concepto teórico y político es aún incompleta y limitada. No siempre se asocia la igualdad de derechos entre mujeres y hombres con la perspectiva de género. Además,

hay temas controversiales que producen polémica, como los derechos sexuales y los derechos reproductivos.

La dirigencia sindical apoya las luchas de la clase trabajadora en general y reconoce los reclamos específicos de las mujeres trabajadoras. Estas últimas demandas habitualmente tienen que ver con temas como la maternidad, la falta de guarderías, la discriminación salarial, el acoso laboral sexual, el trabajo doméstico y el trabajo infantil, entre otros.

«Nosotros cuando empezamos la línea sobre todo la de mujeres, era cuando empezó la violencia a las mujeres, por ejemplo, contra la violencia intrafamiliar, sobre todo, “Luchemos por la dignificación de la mujer”, este es un proyecto [...] o sea, estamos transmitiendo que la CNT nunca estuvo separado de lo que era el movimiento sindical y de los derechos de las mujeres.» (Dirigente)

«Ya desde el inicio de la CUT nosotros hemos encarado campañas, la del No al acoso sexual en los puestos de trabajo [...] hay que entender que el paraguay es muy machista, y siempre dentro de esa dificultad apoyamos muchísimo la inserción de la mujer [...] y también la incorporación en los contratos colectivos del derecho de la mujer.» (Dirigente)

Dichas reivindicaciones son legítimas y representan sin duda un avance para los derechos de las mujeres. Sin embargo, la reflexión sobre el origen de la desigualdad de género no suele estar presente de un modo claro en sus discursos, y menos aún aparece alguna mínima posición respecto al patriarcado como sistema opresor histórico para las mujeres. Además, la centralidad atribuida a las demandas de la clase trabajadora (entendida muchas veces como una categoría universal y homogénea, sin fisuras ni contradicciones internas) hace que las cuestiones referidas a las mujeres se planteen como acciones complementarias, inferiores o que responden a campañas específicas, principalmente impulsadas con organizaciones internacionales. En tal sentido, se registra una tensión entre el reconocimiento de distintas expresiones de la desigualdad entre hombres y mujeres, por un lado, y la atribución de una menor importancia a esta problemática en comparación con las luchas de la clase trabajadora en general, por el otro.¹⁰

¹⁰ Un interesante artículo de Heidi Hartman llamado *Un matrimonio mal avenida: Hacia una unión más progresista entre marxismo y feminismo* aborda distintas aristas de los problemas de desigualdad hacia las mujeres, a partir del cruce entre marxismo, feminismo y la lucha de trabajadoras y trabajadores contra el capitalismo. Véase <https://fcampalans.cat/archivos/papers/88.pdf>

«Porque todos somos de una misma clase, todos somos trabajadores, tanto las mujeres como los varones tenemos los mismos derechos, y las mismas obligaciones, y para elegir a un compañero o una compañera no hay que mirar si tiene pollera o tiene pantalón.» (Dirigente)

Esta clase de tensiones se reflejan en otras dimensiones de la narrativa sindical. En los discursos de las personas entrevistadas se menciona repetidamente que el machismo es el principal obstáculo para el avance de la igualdad de las mujeres en el Paraguay. También se comparte la idea de que la participación de las mujeres es fundamental para fortalecer el sindicalismo.

«Las centrales sindicales consideran muy positivo el aumento de la presencia de las mujeres dentro de la organización sindical; tanto en CESITP como en el SITRAMIS¹¹ existimos más mujeres que varones como dirigentes, como cabezas, la mayoría de las mujeres somos las que más estamos llevando la lucha sindical.» (Dirigenta)

Sin embargo, la cultura machista todavía es una barrera poderosa y, hasta donde se pudo observar, las centrales sindicales aún no adoptan medidas suficientes para transformarla. Coincidentemente, para muchas personas el principal argumento que justifica la inacción es que lo importante no es ser mujer ni dar espacios por serlo, sino la competencia, la firmeza, el compromiso y capacidades demostrables. Pese a que valoran la participación de las mujeres en los sindicatos, casi todas las personas entrevistadas afirman que la lucha sindical tiene como fin transformar las condiciones materiales de vida de la clase obrera en su conjunto, incluyendo a mujeres y a hombres, y que lo importante es lograr el cumplimiento de los derechos laborales por igual, sin distinciones. En algunas intervenciones asoma la idea de que para ser sindicalista lo importante es tener capacidad y agallas, las cuales son características asignadas tradicionalmente a los hombres.

Otro elemento común en la narrativa de las personas entrevistadas es la incidencia de valores religiosos. En algunos casos, la fe religiosa puede coexistir con ciertos elementos de la agenda de género y la lucha de las mujeres por la igualdad. No obstante, también hay temas controversiales que las iglesias no aceptan y, por tanto, se convierten en asuntos poco trabajados o directamente marginados en el debate sindical. Cuestiones como el aborto y la orientación sexual, por ejemplo, se interpretan como puntos extraños para las mujeres sindicalistas y ligados más bien a las luchas de cierto «feminismo radical» que nada tienen que ver con la igualdad que reclaman como trabajadoras. Esta clase de discrepancias colocan a los actores sindicales en una posición que los lleva a ocuparse de temáticas en las que no hay consenso y que generan reticencias o dificultades a nivel central, tal como se sugiere en estos testimonios.

«Veo en nuestro país, en mi país Paraguay, sobre el tema género específicamente, hay muchas cosas por ejemplo, dentro del tema de género, está la igualdad, que hasta ahora

nuestro país, la misma gente no acepta, la Iglesia católica no acepta, y dentro de lo que es género, es que esa ley del aborto por ejemplo, no creo que salga en nuestro país, porque nosotros creemos mucho en Dios [...] yo puedo decirle que no creo que alguna vez nosotros tengamos definido el tema género, el aborto por ejemplo, no creo que alguna vez llegamos a un acuerdo.» (Dirigenta)

«Nosotros respetamos las decisiones de la secretaria siempre y cuando se adecuen a los estatutos que demanda la central; nosotros respetamos eso porque hay muchos problemas dentro de las mujeres mismo, la discusión del aborto, por ejemplo, hay sectores de mujeres que están de acuerdo y hay sectores de mujeres que están en desacuerdo, y hay que respetar eso [...] es decir, hay también diferencias muy sustanciales entre las propias mujeres y nosotros tenemos que saber administrar.» (Dirigente)

Ahora bien, la narrativa oficial y los posicionamientos que se fundamentan en ella no son entidades cerradas y estáticas. También se van modificando en el devenir del quehacer sindical y de sus múltiples articulaciones con diversos actores. La CESITP y la CUT forman parte de la Internacional de Servicios Públicos (ISP) y, dentro de esta federación, ambas secretarías de la mujer integran una coordinadora nacional (CONASAIP) que impulsa una agenda regional de género. Esta agenda es muy importante para visibilizar nudos críticos dentro del mundo sindical y es tomada como base por las mujeres dirigentes de dichas centrales.

«Nosotros hemos aprendido muchísimo y es una internacional que a mí me encanta mucho, porque es muy progresista, muy pro, tenemos una secretaria subregional, tenemos una agenda de género, donde se hace capacitación, y por ejemplo ahora estamos trabajando por la ratificación del convenio [...] también otra herramienta que nos dio fue una plataforma para denunciar todo el tema del acoso, y esa plataforma ahora está en línea, y ahora nos estamos capacitando, porque viste que todos los sindicatos chicos tienen problemas con el internet.» (Dirigenta)

En síntesis, en las centrales sindicales abordadas no existe una agenda sindical de género, entendida esta como una herramienta conceptual que plantea acciones concretas para observar, entender y concientizarse sobre el origen histórico de la desigualdad social y política que sufren las mujeres por ser mujeres, para transformar las relaciones de subordinación y opresión. Los esfuerzos por introducir la perspectiva de género en las luchas sindicales todavía son débiles. Hay que contextualizar esta situación en un marco donde la influencia de las iglesias, principalmente la Iglesia católica, tiene un peso importante en el accionar del movimiento sindical. Con todo, también hay que decir que el internacionalismo del sindicalismo actúa como un catalizador de cambios que de modo incipiente comienzan a promover un enfoque igualitario, feminista y progresista en Paraguay.

11 Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social.

7.2 TRANSVERSALIDADES TODAVÍA PENDIENTES

De las cuatro centrales estudiadas, tres de ellas (CUT-A, CUT y CNT) integran a sectores campesinos en sus filas. La CNT es la que cuenta con más afiliaciones provenientes de este sector (se estima que representan el 50%), lo cual es de esperar ya que una de sus fundadoras es la Organización Nacional Campesina (ONAC). En las otras centrales, en cambio, la integración de grupos campesinos no es fácil debido a que es muy costoso mantener la actividad gremial fuera de la capital. Las consignas dirigidas al sector campesino, por otra parte, son más bien generales y están referidas al derecho a la tierra y a la producción agrícola familiar en su conjunto, sin focalizar mucho la atención en las especificidades de mujeres trabajadoras campesinas.

La inclusión del sector de las mujeres en general, como se ha dicho, es un objetivo asumido por la dirigencia, aunque las estrategias para lograrlo no siempre son claras. Pese a todo, en los últimos años, un sector específico de mujeres realizó esfuerzos notables para reclamar sus derechos laborales, lo que introdujo un aire renovado en el movimiento sindical. Las trabajadoras domésticas remuneradas, en tal sentido, cobraron protagonismo con grandes conquistas laborales. Este grupo está conformado por mujeres (muchas de ellas de origen rural) que históricamente han sufrido discriminación legal en el campo laboral. Después de una larga lucha iniciada hace alrededor de quince años, lograron la igualdad de derechos con relación a los demás trabajadores y trabajadoras del sector privado.¹² Durante ese tiempo hubo numerosas tensiones entre trabajadoras domésticas y centrales obreras, debido principalmente a que en algunas situaciones se mencionaba la impertinencia de la demanda del salario mínimo para un trabajo que supuestamente no requiere capacitación.¹³ Actualmente, existen tres sindicatos de trabajadoras domésticas y dos de ellos están afiliados a la CNT y la CUT-A.

Ahora bien, fuera de un relativo esfuerzo para integrar a trabajadores del sector rural y la búsqueda de mayor participación de mujeres, no se identifican otras acciones deliberadas para articular a nuevos sectores sociales. Por ejemplo, no se cuenta con información sobre procesos que aborden la cuestión étnico-racial. Esto es importante porque los pueblos indígenas, que representan alrededor del 2% de la población

¹² Hasta el año 2015, el trabajo doméstico estaba discriminado legalmente, ya que en el mismo Código Laboral se establecían jornadas de hasta 12 horas diarias y un salario no menor del 40% del salario mínimo legal, entre otras varias discriminaciones. Actualmente gozan legalmente de igualdad laboral (Ley 5.407/15 Del Trabajo Doméstico), aunque el acceso a sus derechos y el cumplimiento de la ley todavía son un gran asunto pendiente.

¹³ Uno de los argumentos señalados en contra del salario mínimo legal para el trabajo doméstico remunerado era que en Paraguay el salario mínimo era «el techo», y que profesionales con formación y alta capacitación apenas podían acceder a dicho salario. Las trabajadoras domésticas —acompañadas y respaldadas por numerosas organizaciones nacionales y de la cooperación internacional— desarrollaron una espléndida campaña al respecto, que finalmente tuvo un efecto positivo en el Congreso Nacional y el Poder Ejecutivo, que sancionaron y promulgaron la ley del salario mínimo legal para las trabajadoras domésticas, en 2019 (Ley 6.338 Que modifica el artículo 10 de la ley 5.407/15 Del Trabajo Doméstico).

total del Paraguay, se encuentran particularmente expuestos a diversas formas de discriminación y vulneración de derechos. En tal sentido, varios de estos grupos se concentran en territorios alejados donde existen formas contemporáneas de esclavitud como la servidumbre por deuda o el criadazgo,¹⁴ lo cual debería llamar la atención del sindicalismo. En cuanto a la población afrodescendiente, tampoco se identifican esfuerzos para reconocer sus especificidades dentro del mundo sindical. No obstante, desde hace algunos años, existen grupos que levantan la bandera de la negritud como identidad y desde allí reclaman la visibilidad de su ciudadanía y el ejercicio de sus derechos. Al respecto, fue novedosa y alentadora la incorporación de jóvenes autoidentificadas como afrodescendientes en la marcha del 8M de 2020 en Asunción, reivindicando sus derechos como mujeres trabajadoras.

En síntesis, en las centrales el trabajo transversal e interseccional también es un abordaje pendiente. Desde el arranque de los discursos se desprende cierta coherencia hacia un quehacer sindical todavía tradicional y con poca inserción de la perspectiva de género.

«La verdad es que el debate se instala siempre con los lineamientos nacionales e internacionales, porque instalar el debate con perspectiva de género no es fácil, pero pequeñas cosas que hacen que podamos y solemos compartir [...] siempre trata de participar alguien dentro del taller de sindicalismo básico [...] ahí insertan ellas el tema género.» (Dirigenta)

Como se refleja en el testimonio anterior, hay esfuerzos y acciones sindicales, pero más bien emprendidos de manera solitaria por las mujeres, y acompañados por los hombres cuando se trata de proyectos o campañas concretos.

7.3 EXPERIENCIAS DE ARTICULACIÓN CON ORGANIZACIONES DEL MOVIMIENTO FEMINISTA

La gran movilización feminista global que eclosionó en 2017 también tuvo su repercusión en el Paraguay. Hoy las consignas feministas están presentes con gran visibilidad en casi todos los ámbitos de la sociedad, y se han instalado también en el mundo sindical. Pero, aun así, como sucede con la perspectiva de género, tampoco el feminismo, en tanto movimiento que apunta a la igualdad amplia y sin discriminaciones para toda la humanidad, está exento de incomprendiones conceptuales y falacias implantadas fundamentalmente por sectores conservadores y de iglesias. Las manifestaciones de la dirigencia sindical entrevistada dejan ver esta diversidad de posicionamientos sobre el asunto.

En general, las centrales apoyan el feminismo que defiende la igualdad entre hombres y mujeres y la lucha por la conquista de derechos para las mujeres. Sin embargo, cuando se plantean temas controversiales como el aborto, la orientación sexual o la libertad de las mujeres, aparecen posicionamientos que califican a los feminismos como movimientos anti-hombres, radicales, fanáticos y revoltosos.

¹⁴ Véase el informe sobre formas contemporáneas de esclavitud en Paraguay elaborado por Kaye (2006).

«Justamente la vez pasada estábamos haciendo en la reunión en la comisión diaria el tema del feminismo, como se dice el tema de la discriminación del sexo, en eso yo particularmente estoy en contra [...] la familia es el núcleo general, porque imagínate un poco, yo no veo nada bien eso y tenemos que hacer algo, como madre, como papá, la ciudadanía tiene que levantarse en contra de eso.» (Dirigenta)

«Solamente lo que yo digo es que cuando van al otro extremo es cuando la gente les rechaza [...] es decir, nosotros no miramos acá al feminismo como una agrupación de revoltosas, nosotros lo miramos como mujeres que buscan sus reivindicaciones laborales, humanas, etc., pero tampoco estamos de acuerdo en que se promueva la confrontación entre hombres y mujeres.» (Dirigente)

«Y el feminismo a ultranza, porque hay feminismo que tiene una posición correcta; acá tenemos problemas nosotros con algunas compañeras que son muy fanáticas, que atacan a la Iglesia, atacan a los partidos políticos y atacan a los hombres. Y eso a muchas mujeres no les gusta, especialmente el ataque a la Iglesia católica.» (Dirigente)

Estas apreciaciones conviven con otras en que se valora el espacio feminista y se participa en algunas de sus actividades (por ejemplo, en las marchas del 8M y 25N). La atención, no obstante, puede declinar en ciertas ocasiones porque consignas como la despenalización del aborto se convierten en un importante parteaguas. En las cuatro centrales obreras manifiestan que el aborto no es una demanda que sea aceptada por muchas mujeres. La orientación sexual es otro tema que es difícil y genera controversias, aunque en este punto hay mayor apertura o al menos tolerancia.

«He participado de las marchas del 8M Paraguay desde que se inició aquí [...] entonces, la primera vez que marchamos a mí me llenó de orgullo y de satisfacción, inclusive lágrimas, porque era la primera vez que nosotras las mujeres podíamos manifestarnos, porque nosotras las mujeres pues a veces ni en casa podemos hablar fuerte, y mucho menos en el trabajo; el jefe es el que grita y la mujer es la que agacha la cabeza [...] pero jamás firmaré a favor del aborto [...] Estuvimos hablando también el tema género, qué son las trans [...] no puedo aceptar, pero si se acepta, yo tengo también que adecuarme.» (Dirigenta)

«Bueno, hay gente que acepta y que dice que estamos en otra vida, que ya hay cambios, y tenemos que aceptar, yo veo que la gente acepta, mujeres que aceptan [...] sabemos que estas cosas también generalmente son adquiridas, uno que otro ya nace así, pero más bien son conductas adquiridas.» (Dirigenta)

Estas posiciones han hecho que las secretarías de la mujer de las centrales prefieran hacer actos propios el 8 de marzo, aunque una de ellas reconozca que hasta ahora los derechos conquistados para las mujeres fueron resultado de las luchas feministas y que es indispensable una alianza con ellas, pero que primero se precisa trabajar más al interior de las centrales para que las compañeras comprendan que la unidad es muy importante para avanzar hacia el goce de la igualdad para las mujeres.

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

Los sectores conservadores religiosos tienen un considerable poder en Paraguay. Su influencia en diversos ámbitos de la sociedad tiene profundas raíces históricas ligadas a la colonia y la imposición del cristianismo como religión mayoritaria. Sin embargo, desde finales del siglo XX y, sobre todo, desde la segunda década del siglo XXI, estos grupos han adquirido cada vez mayor presencia pública y han logrado incidir de diferentes maneras en las esferas de gestión del poder. Oponiéndose a aquello que denominan «ideología de género», han logrado, por ejemplo, que el Ministerio de Educación y Ciencia prohíba la difusión en las aulas de materiales educativos sobre educación en sexualidad. También han conseguido que el Estado paraguayo no firme el Acuerdo de Escazú,¹⁵ con el absurdo argumento de que este tratado ambiental conlleva aceptar el «aborto, la ideología de género y la eutanasia». La lista de sus acciones es muy amplia y no nos extenderemos aquí sobre ellas.¹⁶ Solo agregaremos como un elemento relevante del contexto que el crecimiento de los sectores antiderechos en Paraguay coexiste con el fortalecimiento y diversificación del movimiento feminista y de mujeres, lo que coloca un contrapunto interesante y esperanzador.

Respecto a la incidencia de los grupos antiderechos en el sindicalismo, la situación es heterogénea. Una parte del movimiento sindical y, de manera más específica, una de las centrales estudiadas tienen su origen en el ámbito de las agrupaciones cristianas. La creación de la CNT fue impulsada por el movimiento social cristiano a inicios de la década de los noventa. Esta ascendencia todavía tiene mucha fuerza, y de ahí que este grupo se declare «provida», tal como se afirma en el siguiente testimonio:

«... nuestra central tiene definida una línea histórica política del movimiento obrero nuestro; y dentro de ese movimiento obrero nuestro está justamente el provida [...] nuestra línea política es del cristianismo humano, en eso está basada la CNT. Entonces, en ese aspecto, hay una línea definida de años y estamos dentro de esa línea siempre que decimos provida; respetando totalmente la autonomía que pueda tener cualquier persona en su pensamiento.» (Dirigente)

La influencia de valores religiosos es determinante para que parte de la dirigencia de la CNT manifieste resistencias para abordar temas de la agenda del feminismo y del movimiento LGTBQ+. Básicamente, se piensa que sus demandas y enfoques son factores que destruyen a las familias:

«[Refiriéndose a la bisexualidad] yo no quiero eso que se quiere implementar acá de que se casen un mismo sexo. Eso es una destrucción total para la familia. Tal vez en otros

15 Acuerdo Regional sobre el Acceso a la Información, la Participación Pública y el Acceso a la Justicia en Asuntos Ambientales en América Latina y el Caribe.

16 Un análisis completo de la acción y características de los sectores que se oponen a la igualdad de género puede encontrarse en Soto y Soto (2020).

países ya se aplicó y ya se aceptó, ya está todo legalizado, todo lo que vos quieras, yo considero una destrucción total para la familia». (Dirigenta)

Paralelamente, otro segmento del movimiento sindical tiene una lectura más moderada. La CUT-A manifiesta que establece articulaciones con el movimiento de mujeres y respeta los derechos de las personas homosexuales o lesbianas. Por otro lado, la dirigencia de esta central también indica que se intentan mantener los límites que separan las esferas del movimiento sindical y de la religión. Uno de los dirigentes entrevistados lo planteó en los siguientes términos:

«Tratamos de no meter en las discusiones las cuestiones partidarias, las cuestiones religiosas, cuestiones que no hacen a la esencia del sindicalismo [...] Tratamos de que eso [la acción religiosa] vaya saliendo de los sindicatos». (Dirigente)

Sin embargo, este mismo posicionamiento a favor de la separación de las esferas también podría tener una contracara, ya que cabría utilizarlo para evitar la inclusión de temáticas que forman parte de la agenda de las mujeres en el debate sindical. El mismo dirigente citado anteriormente lo expresa en entrelíneas en el siguiente testimonio:

«Tratamos de que las mujeres sean miembros del sindicato, y que no sean mujeres que están para buscar una reivindicación especial [...] El sindicato tiene que generalizar todas las reivindicaciones y hacerla una sola y pelear por eso». (Dirigente)

A su vez hay grupos, como en el caso de la CUT, en que todavía no se aborda claramente la discusión sobre este tipo de temas, aunque se reconoce su importancia y se manifiesta voluntad para evitar cualquier tipo de discriminación.

En resumen, lo que se puede interpretar a partir de estas referencias es que algunas de las ideas y enfoques característicos de los grupos antiderechos, con mayor o menor fuerza, se encuentran presentes en el imaginario y las prácticas del sindicalismo paraguayo. Sin embargo, esta presencia no es resultado exclusivo de un proceso de incidencia llevado adelante por movimientos que se oponen y resisten a la igualdad de género. Si bien la existencia de esta clase de acciones no se descarta, es importante destacar la persistencia de elementos conservadores que forman parte de las mentalidades de numerosos sectores de la sociedad paraguaya, entre ellos el sindicalismo.

8

CONCLUSIONES

La participación de las mujeres en el sindicalismo en Paraguay se encuentra determinada al menos por seis nudos críticos que es necesario abordar de cara a lograr la meta de la igualdad entre hombres y mujeres y el ejercicio universal de los derechos humanos y, de manera más particular, los derechos laborales.

El primer nudo crítico es la *desinformación*. Para poder intervenir sobre la realidad social y transformarla, un requisito básico es tener la capacidad de comprender mejor cómo está configurada, cuáles son sus elementos y qué características tienen sus dinámicas, entre otras cuestiones relevantes. La disponibilidad y el acceso a datos confiables y actualizados es un factor clave para cumplir con esta tarea. Sin embargo, la evidencia que proporciona este estudio es que los datos existentes son escasos y que su acceso es limitado. Las centrales obreras no disponen de bases de datos actualizadas. En consecuencia, no es posible saber cuestiones básicas como el número de hombres y mujeres que están afiliados y menos todavía cuál es el perfil de las personas sindicalizadas, cómo el acceso a espacios de participación está condicionado por factores de género o de etnia, lugar de residencia, edad u orientación sexual, por colocar algunos ejemplos. La desinformación, así, influye de modo negativo en el diseño de políticas que fortalezcan el movimiento sindical.

Los *techos de cristal* de las centrales sindicales son el segundo nudo crítico. Los datos compilados para este estudio ponen en evidencia que, pese a que existe un mayor número de trabajadoras que de trabajadores afiliados a sindicatos, los máximos cargos directivos de las centrales sindicales se encuentran repartidos principalmente entre hombres. El acceso de más mujeres a espacios con alto poder de decisión sobre la vida sindical se encuentra limitado por normas no escritas que es necesario investigar mejor para discutir y deconstruir. Las entrevistas mantenidas con la dirigencia sindical permiten plantear la hipótesis de que estas normas tienen que ver con la predominancia de una cultura patriarcal en las estructuras organizativas, la carga de trabajo total que pesa sobre las mujeres y la persistencia de estereotipos tradicionales sobre el rol de las mujeres (las mujeres sindicalistas se ocupan de funciones «típicas de mujeres», como la asistencia, la educación o la orientación de jóvenes).

El tercer nudo crítico es la *triple jornada de trabajo* que afrontan las mujeres. Resulta claro que para las trabajadoras es

más difícil participar en los espacios de participación sindical si se toman en cuenta las tensiones existentes entre la vida familiar, la vida laboral y la vida militante. Dado que la participación en la mayoría de los casos es voluntaria, el tiempo dedicado a estas actividades se suma al tiempo de trabajo remunerado y no remunerado que pesa sobre las mujeres.

La *ausencia de mecanismos para la igualdad* constituye el cuarto nudo crítico. Estos mecanismos se entienden como medidas institucionalizadas que establecen la obligatoriedad de una participación equilibrada entre hombres y mujeres en el poder sindical. Las disposiciones vigentes (cuota mínima del 20% para las mujeres en las listas electivas) y las recomendaciones de las confederaciones internacionales no son suficientes para lograr la meta de la igualdad. Las mujeres participan en menor medida que los hombres en los órganos de conducción de las centrales y tienen casi nula representación en las máximas instancias dirigenciales.

En quinto lugar, la *ideología de la meritocracia* es otro punto crítico que reduce las oportunidades de las mujeres para ocupar espacios de poder. El sindicalismo paraguayo, en tal sentido, parece estar expuesto a la influencia de las narrativas contemporáneas del mercado que postulan las capacidades individuales como medida del éxito. Sin lograr visibilizar de modo claro las barreras estructurales que condicionan la capacidad de agencia de las personas, consideran que el acceso a las instancias donde se toman las principales decisiones depende exclusivamente de su dedicación y empeño.

Finalmente, el sexto nudo crítico se centra en lo que podríamos llamar *desresponsabilización*. Esta categoría alude a la evasión de compromisos mediante la atribución de responsabilidades a otros actores. Una lectura crítica de los testimonios recogidos revela que frecuentemente se mencionan causas externas cuando se enumeran los factores que limitan la participación femenina en el mundo sindical (persecución patronal, monoparentalidad, celos conyugales, etc.), sin visualizar debidamente las barreras que operan dentro de la propia organización y que se encuentran fijadas en normas, prácticas y símbolos institucionales.

Todos los nudos críticos mencionados se entrelazan y potencian de manera sinérgica. La crisis económica, social y sanitaria provocada por la pandemia de covid-19 exacerbó algunos de ellos, como la triple jornada de trabajo, y puede haber

profundizado otros, como la desresponsabilización. A esto hay que sumar la fragmentación del movimiento sindical paraguayo y el debilitamiento que ha experimentado en las últimas décadas.

Ante esta situación, con todo, es importante destacar el interés manifestado por la dirigencia en incrementar la participación de las mujeres en los espacios sindicales. La importancia conferida a la participación femenina puede guardar relación con el reconocimiento de un momento de crisis aguda. Sin embargo, también es producto de la presión ejercida por líderes sindicales mujeres y las capacidades demostradas en un contexto nacional y global donde el movimiento de mujeres y feminista tiene cada vez mayor impacto y se presenta como un actor fuerte capaz de propiciar el cambio social. El reconocimiento de este hecho es una oportunidad para radicalizar la apuesta por un sindicalismo paritario.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Banco Mundial. (2020). *Diagnóstico de género en Paraguay. Resumen: Brechas y barreras para las mujeres*. Banco Mundial.

Dobrée, P. (2021). *La pandemia de la desigualdad: Mujeres, empleo y respuestas públicas para mitigar los efectos de la crisis*. Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo.

Kaye, M. (2006). *Formas contemporáneas de esclavitud de Paraguay*. Anti-Slavery International.

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

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

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

Soto, C., y Soto, L. (2020). *Políticas antigénero en América Latina: Paraguay - El «buen» ejemplo*. Género & Política en América Latina.

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

ACERCA DEL AUTOR Y LA AUTORA

Patricio Dobrée (Córdoba, 1971). Licenciado en Filosofía por la Universidad Nacional de Asunción (UNA). Magíster en Antropología Social por la Universidad Católica Nuestra Señora de la Asunción (UCA). Especialista en políticas del cuidado con perspectiva de género por la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (Brasil). Investigador del Centro de Documentación y Estudios (CDE) desde 2005. Sus líneas de trabajo giran en torno a diversos temas relacionados con la igualdad de género y de manera más específica con la economía del cuidado. Autor de libros y artículos sobre estas temáticas. Cooordinador del grupo de trabajo Economía Feminista Emancipatoria e integrante del grupo de trabajo Género y Cuidados del Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO). Categorizado como candidato a investigador por el Programa Nacional de Incentivo a los Investigadores (PRONII) del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT).

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.

Myrian González Vera (Villarrica, 1965). Licenciada en Comunicación Social por la Universidad Nacional de Asunción (UNA). Maestranda en Antropología Social por la Universidad Católica Nuestra Señora de la Asunción (UCA). Diplomada superior en Género y Políticas Públicas. Con formación en memorias de la represión política en el Cono Sur y en políticas públicas. Directora ejecutiva del Centro de Documentación y Estudios (CDE) desde 2014. Autora del censo sindical Paraguay en 1993. Actualmente forma parte de equipos de investigación en temas relacionados con los derechos humanos, los derechos de las mujeres y feminismos, violencia de género, trabajos de cuidado y economía feminista, así como con derechos sexuales y derechos reproductivos. Integrante del grupo de trabajo Red de Género, Feminismos y Memorias, del Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO).

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

ISBN
978-9915-9562-2-0



CENTRALES

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



Los resultados que se presentan en esta publicación se basan en información obtenida de las cuatro centrales asociadas a la Confederación Sindical de las Américas (CSA): la Central Nacional de Trabajadores (CNT), la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), la Central Sindical de Trabajadores (CESITP) y la Central Unitaria de Trabajadores (CUT-A).

El estudio se realizó de enero a marzo de 2022 y los principales temas abordados incluyen: a) una breve revisión de la situación de las mujeres en el mercado laboral; b) algunos datos cuantitativos que permiten dimensionar la participación de las trabajadoras en el sindicalismo; c) la inclusión de las mujeres en espacios de decisión; d) las formas de organización de las mujeres en las centrales, sus propuestas y los obstáculos que enfrentan, y e) la incorporación de una perspectiva de justicia de género en las agendas sindicales.



Los datos presentados muestran que la posición de las mujeres en el mercado laboral no solo está determinada por el conflicto entre el capital y el trabajo remunerado. Los estereotipos culturales que asignan un valor inferior a las actividades que realizan las mujeres —y la división sexual del trabajo, que les atribuye la mayor parte de las responsabilidades domésticas— son factores de peso que las ubican en una posición de desventaja que coloca límites al ejercicio de sus derechos y a su autonomía económica.

El estudio revela también que pocas mujeres acceden a los cargos más altos de la dirigencia sindical. Solo el 14% de las presidencias y secretarías generales de las centrales están en manos de mujeres. Paradójicamente, las mujeres se encuentran más sindicalizadas que los hombres. El 60,1% de las personas asalariadas que forman parte de un sindicato son mujeres, según datos de 2021.



En este contexto, las reivindicaciones de las secretarías de la mujer habitualmente contienen algunos de los temas que forman parte de la agenda global de género. Las personas que están al frente de estas instancias destacan su interés por defender y promover el respeto y la dignidad de la mujer en líneas generales y, de manera más específica, mencionan el propósito de impulsar el empoderamiento de las mujeres en el mercado de trabajo.

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

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