

LA JUSTICIA DE GÉNERO EN EL SINDICALISMO ES CENTRAL

Las mujeres y la agenda de la justicia de género en el sindicalismo de las Américas

Abril 2022

PRESENTACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Las mujeres son las más afectadas por las injusticias del sistema capitalista en términos de informalidad, bajos salarios, subempleo y sobrecarga de horas dedicadas al trabajo productivo y reproductivo. Las múltiples crisis desencadenadas a partir de la pandemia por covid-19 en el plano económico y social profundizan los nudos estructurales de la desigualdad de género.

La incorporación de la perspectiva de justicia de género en los programas de las organizaciones sindicales es un camino ineludible para cumplir su papel de defensa de la justicia social. La participación paritaria en espacios de decisión es un derecho de las mujeres que además enriquece y aporta al conjunto de la sociedad, en términos de justicia de género, justicia social y calidad de la democracia.

La investigación *Las mujeres y la agenda de la justicia de género en el sindicalismo de las Américas* es una iniciativa del **Proyecto Sindical Regional de la Fundación Friedrich Ebert (FES)**. Su objetivo es relevar y analizar la situación actual del sindicalismo en América Latina y el Caribe en cuanto a la **participación de las mujeres y la incorporación de la perspectiva de justicia de género en la acción sindical**. La investigación se realiza en cooperación con la Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas (CSA) y pretende ser una herramienta útil al movimiento sindical de las Américas, aportando al desafío de la transformación sindical que este ha adoptado, que tiene como uno de sus ejes la conquista de la paridad entre hombres y mujeres en el sindicalismo.

El **universo investigado** está conformado por 43 centrales sindicales nacionales de 19 países, 40 afiliadas a la CSA y tres no afiliadas que son representativas en sus países. Las **fuentes de datos** utilizadas son: dos cuestionarios a las directivas y a las instancias de mujeres/género de las centrales; entrevistas con mujeres y hombres dirigentes; resoluciones/estatutos de las centrales; fuentes estadísticas oficiales; fuentes complementarias.¹

De forma adicional, se rescatan brevemente las experiencias de algunas redes de mujeres sindicalistas constituidas de forma autónoma e independiente de las estructuras sindicales existentes en diferentes países, así como de algunos sindicatos y federaciones elegidos por su actuación interesante en el área de género, y se recopilan los perfiles de algunas sindicalistas

pioneras que forman parte de la rica historia de construcción del sindicalismo y han aportado al avance de la organización sindical de las trabajadoras.

La investigación está orientada por la **perspectiva de justicia de género**, la cual concibe las desigualdades de género como manifestaciones de injusticia hacia las mujeres basadas en discriminaciones estructurales y relaciones de poder desiguales. Supone una mirada interseccional que toma en cuenta la diversidad entre las mujeres y la simultaneidad de las opresiones vividas por ellas, como las relacionadas con género, clase, raza, etnia, sexualidad, generación, región, etcétera. Alcanzar la justicia de género exige transformaciones estructurales en la organización de la sociedad y en las relaciones sociales, que van más allá de los progresos en las conquistas legales e institucionales, así como la acción política de las organizaciones de la sociedad, entre ellas el sindicalismo.

La investigación fue llevada adelante por un equipo de 15 investigadoras e investigadores de diferentes países y una coordinadora general. Los datos relevados, su análisis y los hallazgos de la investigación están sistematizados en informes nacionales, subregionales y regional.

Una fuerte limitación de la investigación fue la precariedad y fragmentación de datos relativos a la sindicalización y la participación sindical de las mujeres.

PANORAMA REGIONAL DE LA SITUACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES Y SU PARTICIPACIÓN EN EL SINDICALISMO

Analizar a la situación laboral de las mujeres en la región es una referencia de partida para la discusión de cualquier estrategia dirigida a ampliar su participación e incorporar la perspectiva de justicia de género en la acción sindical. En las últimas décadas, las mujeres accedieron a nuevos tipos de trabajos y ocupaciones en el mercado laboral, no obstante, las **condiciones estructurales** de su participación no se han alterado. Las

¹ De las 43 centrales, 24 (55,8%) han respondido el cuestionario a los comités directivos y 28 (65,1%), el cuestionario a las instancias de mujeres/género. Los cuestionarios se recolectaron entre octubre y diciembre de 2021. En el mismo periodo se realizaron 119 entrevistas, 89 con mujeres y 30 con hombres.



**FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**

trabajadoras siguen predominando en las ocupaciones vinculadas a la prestación de servicios y a los cuidados, siguen siendo menos valoradas y peor remuneradas, predominan en la informalidad, reciben ingresos menores que los hombres y ocupan menos puestos de toma de decisiones que ellos. La desigual división sexual del trabajo, con la sobrecarga del trabajo de cuidados no remunerados en el hogar, impacta negativamente en su entrada y permanencia en el mercado laboral. Las mujeres afrodescendientes, indígenas, migrantes y transexuales son sometidas a más restricciones y discriminaciones por la intersección de prejuicios y discriminaciones de género, raza, etnia, origen y diversidad sexual. En esa configuración estructural, la crisis provocada por la pandemia del coronavirus ha tenido impactos más fuertes en las mujeres que en los hombres: se ha interrumpido la tendencia de crecimiento de sus tasas de participación en el mercado laboral de la región, su empleo se ha reducido más que el masculino debido a la concentración femenina en sectores más afectados por la crisis y su alta presencia en el trabajo informal. Las mujeres vieron aumentada su carga de trabajo de cuidados en el hogar por las medidas de confinamiento y el cierre de las escuelas, y estuvieron más vulnerables a situaciones de violencia doméstica.

En varias centrales sindicales predominan o tienen presencia significativa sectores económicos que cuentan con fuerte participación femenina, como salud, enseñanza, comercio, administración pública y trabajo doméstico asalariado. En algunos países, el peso de estos sectores lleva a una tasa de sindicalización femenina superior a la masculina.

No obstante, varios factores dificultan la participación sindical de muchas trabajadoras: la fragilidad e intermitencia de su inserción laboral; en muchos lugares de trabajo, la persecución a quienes se acercan a las organizaciones sindicales y el consecuente riesgo de pérdida del empleo; la informalidad, que aún no es suficientemente abordada por el sindicalismo; la falta de tiempo generada por la sobrecarga del trabajo asalariado y el no remunerado en el hogar; la ausencia o precariedad de políticas dirigidas a las trabajadoras en muchas organizaciones sindicales.

PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LOS COMITÉS DIRECTIVOS. POLÍTICAS DE CUOTAS/CUPO Y PARIDAD

La mayoría de las centrales que contestaron el cuestionario de la investigación afirman que ha aumentado la participación femenina en sus comités directivos en los últimos tres mandatos. Pese a este avance, hay una evidente **disparidad** de participación entre hombres y mujeres en esa instancia de toma de decisiones, aun cuando sectores de predominancia femenina componen gran parte de las centrales. El cuadro abajo lo retrata:

Porcentaje de mujeres miembros titulares en la instancia ejecutiva más importante en la toma de decisiones de la central. Promedios por subregión. 2021

Subregión	Promedio
América Central	28,0%
Andina	26,8%
Caribe	29,1%
Cono Sur	40,1%
México	26,3%

Fuente: Elaboración propia en base al cuestionario de relevamiento a las directivas y a los informes subregionales y nacionales.

Independientemente de los criterios para definir candidaturas (que son diversos), las mujeres suelen ser menos consideradas. Hay mecanismos no formales para bloquear su entrada, como las articulaciones informales entre los sindicalistas. La poca valoración del trabajo femenino repercute en la poca valoración de su trabajo sindical.

Un importante empuje para cambiar la disparidad es la adopción de **cuotas/cupo/paridad**. En 29 centrales de 15 países existe algún tipo de medida que amplía la presencia femenina en el comité directivo y/o en otros ámbitos, ya sea fruto de una definición de la central misma o establecida por ley nacional. La adopción de la paridad es muy minoritaria. Sin embargo, la existencia de la norma legal o la aprobación de un mecanismo no garantizan su implementación y cumplimiento.

La adopción de cuotas/cupo o paridad tiene **evaluación positiva** según las instancias de mujeres/género y las dirigentes entrevistadas: es la forma por la cual las sindicalistas tuvieron la posibilidad de entrar a los comités directivos; ellas pasaron a ser más escuchadas; la agenda de género ganó más espacio; cambió en alguna medida la dinámica de las relaciones de poder. Asimismo, se señalan sus graves **insuficiencias**: la agenda de género no se ha consolidado; no hubo cambios suficientes en la dinámica de las relaciones de poder; las mujeres no ganaron poder real; la división sexual del trabajo sigue obstaculizando su participación en mejores condiciones; la medida no se cumple o se cumple a medias; en la mayoría de las centrales no hay mecanismos de control y sanción por no cumplimiento; se utilizan artificios para minimizar el impacto en los hombres. En el caso de las cuotas/cupo, las mujeres siguen siendo minoría, por lo cual la mayoría de las entrevistadas se manifiestan por la paridad.

Muchos dirigentes entrevistados se han manifestado favorables a las cuotas/cupo y paridad. Pero hacen hincapié en las **dificultades para cumplir la medida**: las mujeres no asumen o no llegan al final del mandato porque no tienen tiempo debido a las responsabilidades familiares; no quieren entrar a los comités directivos/no tienen motivación; la medida es una imposición y ello genera resistencias. Algunos son contrarios a la medida.

La **desigual distribución de los cargos** es otro nudo. Las mujeres están encasilladas en las áreas más cercanas a los asuntos considerados «típicamente femeninos» (vinculados con la agenda de género, la formación, los derechos humanos, asuntos secretariales) y como adjuntas o vices. Solo en 25% de las centrales son presidenta/secretaria general.

FORMAS DE ORGANIZACIÓN DE LAS MUJERES EN LAS CENTRALES SINDICALES

El 95% de las centrales informan que cuentan con una instancia de mujeres/género. La gran mayoría son estatutarias e integran el comité directivo, donde son representadas por su referente, que tiene participación con voz y voto. Estos son indicadores de los **avances** logrados en la participación de las mujeres y la incorporación de la perspectiva de justicia de género en la acción sindical.

Las instancias tienen denominaciones y formas de organización diferentes según la estructura de la central. Se verifican disparidades en el nivel de consistencia de sus formas organizativas. Sus condiciones de funcionamiento varían, sin embargo, un problema común es la **precariedad de recursos**. Un 90% de las instancias que respondieron el cuestionario afirman que los recursos no son suficientes, ni aun en aquellas que cuentan con una partida presupuestaria de la central. Una fuente de recursos importante es el apoyo de instituciones aliadas. Las dirigentes reconocen las dificultades económicas y financieras

por las que pasan las centrales, no obstante, consideran que esta es el área que suele verse más rápidamente afectada por los problemas generales de financiación. Relatan tensiones con los dirigentes a cargo de las finanzas (mayormente hombres) y perciben una ambigüedad por ser un área que gana visibilidad, por un lado, pero sigue vulnerable a perder recursos y estructura, por el otro.

La **falta de licencia sindical** para la dirigente a cargo es otro nudo: en el 52% de los casos, la dirigente no cuenta con licencia sindical. Ello limita drásticamente sus posibilidades de actuación y de inserción en la dinámica de las relaciones de poder de la central.

Según las respuestas al cuestionario a las instancias de mujeres/género, sus **éxitos** principales en los últimos años fueron: lograr incorporar temas de la agenda de género a las resoluciones de las centrales (59%), ganar más visibilidad en las centrales (55%) y ganar la participación de más mujeres (45%). No obstante, solo un 24% evalúa que hubo cambios para mejor en su ubicación en la estructura de la central.

ELEMENTOS CENTRALES DE LA AGENDA DE GÉNERO DE LAS SINDICALISTAS

Los ejes de actuación de las instancias de mujeres/género cubren un amplio abanico de temas. Algunos son **comunes**: la violencia de género en el hogar, en el lugar de trabajo y en el movimiento sindical; los derechos de maternidad, el reparto de las responsabilidades familiares, los cuidados, el uso del tiempo de las mujeres; la lucha por igualdad salarial entre hombres y mujeres; los derechos de las trabajadoras domésticas; la lucha contra el racismo y las discriminaciones étnicas y raciales; el acceso a la formación profesional para las mujeres.

Las instancias dan mucha importancia a la **formación** en cuestiones de género y fortalecimiento de las mujeres. Suelen promover también actividades mixtas, pero la participación masculina es casi nula. El tema de la diversidad sexual y los derechos del colectivo LGBTQI+ está presente en la agenda de algunas instancias. Es muy minoritaria la presencia del tema del derecho al aborto.

Como resultado de la incidencia de las instancias de mujeres/género y de la actuación de las sindicalistas, se ha logrado incorporar a varios de los ejes a las resoluciones de las centrales sindicales. No obstante, las dirigentes afirman que la agenda de género es considerada una tarea de las mujeres más que del conjunto de la central.

OBSTÁCULOS PARA LA INCIDENCIA

Aun en los países donde se verifican más avances en la participación femenina en general y en la institucionalización de los derechos de las mujeres en la sociedad, y aun en centrales que cuentan con un nivel más consistente de inserción de las trabajadoras y de incorporación de una política de género, se encuentran trabas a la plena participación sindical de las mujeres.

En toda la región, el principal obstáculo es la **división sexual del trabajo**. El 90% de las respuestas en el cuestionario a las instancias de mujeres/género señalan falta de tiempo debido a las responsabilidades familiares y de cuidado y falta de apoyo en la atención a esas responsabilidades y cuidados. Las dirigentes entrevistadas enfatizaron la primacía de ese factor sobre otros. Lo entienden como una intersección entre la cultura capitalista y la cultura patriarcal.

Otros obstáculos derivan de la **estructura, funcionamiento y relaciones de poder** internos del sindicalismo. Las sindicalistas entrevistadas consideran que la estructura «está hecha por y para varones». Los obstáculos incluyen manifestaciones de acoso moral y sexual, lenguaje sexista, ausencia de medidas para facilitar la participación de trabajadoras con hijos e hijas pequeños, entre otros.

Las **mujeres que integran los comités directivos** enfrentan también otros obstáculos: la necesidad de probar constantemente que son capaces para la función; el ninguneo por parte de muchos dirigentes; no tener sus necesidades familiares consideradas al definirse las reuniones; ser excluidas de las decisiones, que muchas veces son tomadas en ámbitos informales entre los dirigentes; escuchar que les falta formación para ocupar este lugar sin que ese sea un criterio mencionado para los hombres, entre otras situaciones.

LA JUSTICIA DE GÉNERO EN LA VISIÓN DEL SINDICALISMO. DESAFÍOS.

La defensa de la justicia de género (o de la igualdad de género, que es la terminología más usual en el sindicalismo) está presente en el discurso y en las resoluciones de la mayoría de las centrales. Es un indicador positivo del **avance** en la incorporación de esta perspectiva en el sindicalismo. No obstante, se identifican **desniveles** importantes en el desarrollo de las ideas y la amplitud de las deliberaciones, según las centrales y subregiones. Un 7% de las centrales que contestaron el cuestionario a las instancias de mujeres/género informan no tener resoluciones sobre el asunto. Entre los y las dirigentes entrevistados, una minoría se oponen a las políticas de justicia de género.

La investigación ha constatado innegables avances e importantes déficits en la participación de las mujeres y la incorporación de la perspectiva de justicia de género en la acción sindical. Los desafíos para **superar los déficits y acelerar los avances** son múltiples. Las sindicalistas vienen luchando desde hace décadas para avanzar en la transformación del sindicalismo en ese sentido. Muchos hombres se vienen sumando, pero también muchos no. Hay influencias de fuera, como el crecimiento e incidencia del movimiento de mujeres y feminista en los países de la región y de organizaciones internacionales tanto del sindicalismo como de cooperación y aliadas. También se constataron marcadas disparidades en la dinámica entre los avances y los déficits tanto entre las subregiones como entre las centrales mismas. Asimismo algunos nudos no están superados en ningún caso.

Un desafío previo a las posibilidades de avances más consistentes y más acelerados es que los sindicalistas reconozcan que las desigualdades de participación entre ellos y las mujeres son un **problema que atañe al sindicalismo**. Tienen raíces en las desigualdades de género que predominan en las sociedades, más allá de la voluntad y la decisión individual de las mujeres. Los sindicalistas en tanto individuos y dirigentes y las organizaciones sindicales en tanto instituciones son parte del problema y de la solución. No están exentos de la tarea de enfrentar los obstáculos externos y también internos al sindicalismo que dificultan la participación de las mujeres.

La **precariedad de datos** relacionados con la sindicalización y la participación sindical de las mujeres, señalada al inicio de este documento, es un importante nudo a desatar. La ausencia de información sobre las representadas las invisibiliza, por un lado; por otro, visibiliza la falta de un subsidio que es esencial para el diseño de la política sindical orientada por la perspectiva de justicia de género.

La triple jornada (trabajo productivo, trabajo reproductivo y mi-

litancia) que tienen que hacer las trabajadoras debido a la división sexual del trabajo es el principal obstáculo para su participación sindical en condiciones más igualitarias. Sin embargo, es un tema **precariamente asumido** por el sindicalismo en su conjunto traducido en líneas de acción que favorezcan la participación de las mujeres. Se trata una situación generada en la estructura misma de las relaciones en la sociedad, más allá del sindicalismo, por lo cual suele ser entendida como ajena a las atribuciones sindicales. No obstante, hay varios ámbitos en los cuales diseñar una política sindical de enfrentamiento a la desigual división sexual del trabajo entre hombres y mujeres: a) en la interna sindical; b) en las negociaciones colectivas y en ámbitos de diálogo social; c) a nivel formativo; d) a nivel de la lucha por políticas públicas referidas al cuidado.

La superación de los obstáculos para la participación de las mujeres derivados de factores internos como la estructura, el funcionamiento y las relaciones de poder en las centrales es en su conjunto una **asignatura pendiente**. Un avance reciente son los **protocolos internos** para prevenir y punir formas de violencia contra las mujeres en las organizaciones sindicales aprobados por algunas centrales.

El cumplimiento de la política de cuotas/cupo o paridad en las centrales donde existe la medida suele ser débil. Hay pocos casos de **monitoreo de las políticas de igualdad** o sanciones para el no cumplimiento, lo que debilita su impacto. Además, hay una fuerte **asimetría** entre hombres y mujeres en la ocupación de cargos, con un difícil acceso para ellas a aquellos de mayor peso político. Estas son situaciones que requieren cambios para avanzar en la democracia sindical.

La existencia de instancias de mujeres/género insertas en la estructura del comité directivo es un **avance** destacable, sin embargo, se observaron **debilidades** en sus condiciones de funcionamiento, como la falta de licencia sindical para varias de sus titulares y la precariedad de recursos, que impactan negativamente en su incidencia política.

La perspectiva de justicia de género es considerada un tema «de las mujeres» y no del sindicalismo en general. No es entendida en su dimensión transversal a todas las áreas. El enfoque de la **transversalidad** está lejos de ser una realidad en las centrales, lo que retarda de forma importante la consolidación de la agenda de justicia de género.

La pandemia tuvo un impacto negativo drástico en las condiciones de vida y trabajo de las trabajadoras y los trabajadores en la región, y esta situación aún no ha terminado. Falta considerar los **impactos de la pandemia en las trabajadoras** de los distintos sectores económicos para definir estrategias de acción que las favorezcan.

Una mayoría de mujeres están insertas en sectores menos valorados del mercado laboral, con fuerte predominancia en diferentes modalidades de trabajo no alcanzadas por los sindicatos y las centrales sindicales. Es un desafío desarrollar estrategias permanentes para defender a las **trabajadoras informales** y apoyar su organización.

AVANCE DE LA INVESTIGACIÓN

Este documento es un resumen de avance de la investigación, que se encuentra en su proceso final de formulación. Se presentaron sumariamente los resultados de lo que sería un retrato de situación del sindicalismo en los temas cubiertos por la investigación. Además de los contenidos resumidos en este documento, está en marcha la sistematización de tres contenidos que complementan el panorama sindical investigado y que se podrán conocer próximamente:

Experiencias, estrategias e iniciativas para superar los obstáculos para la participación de las mujeres y la incorporación de la justicia de género en las centrales y los sindicatos.

Experiencias de articulación del sindicalismo con organizaciones del movimiento feminista.

Influencias de grupos y organizaciones «antiderechos» en el sindicalismo.

EQUIPO DE INVESTIGACIÓN:

Este proyecto de investigación fue coordinado por Didice Godinho Delgado, quien estuvo a cargo de la elaboración del informe regional, y coordinado por el Proyecto Sindical Regional de la FES por Viviana Barreto. El equipo de investigación estuvo integrado por investigadoras subregionales y asistentes de investigación nacionales. En América Central² las investigadoras subregionales fueron Yadira Minero (Honduras) y Liduvina Escobar (El Salvador). En la subregión Andina,³ las investigadoras subregionales fueron Nadia S. Ordóñez (Bolivia) y Ana Teresa Vélez (Colombia), quienes contaron con la asistencia de investigación de Liliana Prado Puga (Perú) y Pedro Gómez Machado (Venezuela). En la subregión Caribe,⁴ la investigadora subregional fue Camila Bidó (República Dominicana). En la subregión Cono Sur,⁵ las investigadoras subregionales fueron Cora C. Arias (Argentina) y Marilane Oliveira Teixeira (Brasil), quienes contaron con la asistencia de investigación de Claudia Donaire (Chile), Ana Paula García Erramuspe (Uruguay), Myriam González Vera y Patricio Dobreé (Paraguay). En México el equipo de investigación fue integrado por Patricia Ravelo Blancas y Sergio Sánchez.

26 de abril de 2022

2 Subregión América Central: Costa Rica, Guatemala, Honduras, El Salvador, Nicaragua, Panamá.

3 Subregión Andina: Bolivia, Colombia, Ecuador, Perú, Venezuela.

4 Subregión Caribe: Haití, República Dominicana.

5 Subregión Cono Sur: Argentina, Brasil, Chile, Paraguay, Uruguay.

CONTACTO

Friedrich-Ebert-Stiftung | Proyecto Sindical para América Latina y el Caribe
Plaza Cagancha 1145 Piso 8 · Montevideo · Uruguay

Dirección de FES Sindical: Dörte Wollrad

Dirección de Proyectos: Viviana Barreto

Coordinación de Publicaciones:
Jandira Dávila y Susana Baison

Corrección | María Lila Ltaif
Diagramación | Diana Carmenate

Más información:

www.sindical.fes.de

Facebook: FESSindicalALyC | **Twitter:** @fes_sindical

Instagram: fes_sindical

Contacto: sindical@fesur.org.uy