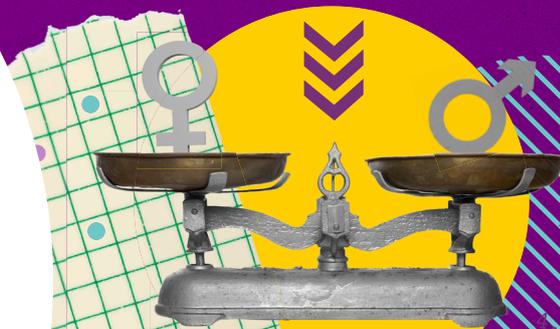


A JUSTIÇA DE GÊNERO NO SINDICALISMO É CENTRAL

Mulheres e a agenda da justiça de gênero no sindicalismo nas Américas

Abril 2022



**FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**

Apresentação da pesquisa

As mulheres são as mais afetadas pelas injustiças do sistema capitalista em termos de informalidade, baixos salários, subemprego e sobrecarga de horas dedicadas ao trabalho produtivo e reprodutivo. As múltiplas crises desencadeadas pela pandemia da covid-19 nas áreas econômica e social aprofundam os nós estruturais da desigualdade de gênero.

A incorporação da perspectiva da justiça de gênero nos programas das organizações sindicais é uma forma inevitável de cumprir seu papel na defesa da justiça social. A participação paritária nos espaços de tomada de decisão é um direito das mulheres que também enriquece e contribui para a sociedade como um todo, em termos da justiça de gênero, justiça social e qualidade da democracia.

A pesquisa *Mulheres e a agenda da justiça de gênero no sindicalismo nas Américas* é uma iniciativa do **Projeto Sindical Regional da Fundação Friedrich Ebert (FES)**. Seu objetivo é levantar e analisar a situação atual do sindicalismo na América Latina e no Caribe em termos de **participação das mulheres e a incorporação da perspectiva da justiça de gênero na ação sindical**. A pesquisa é realizada em cooperação com a Confederação Sindical dos Trabalhadores e Trabalhadoras das Américas (CSA) e pretende ser uma ferramenta útil para o movimento sindical das Américas, contribuindo para o desafio da transformação sindical adotado, que tem como um de seus eixos a conquista da paridade entre homens e mulheres no sindicalismo.

O **universo da pesquisa** consiste de 43 centrais sindicais nacionais de 19 países, 40 afiliadas à CSA e três não afiliadas que são representativas em seus países. As **fontes de dados** utilizadas são: dois questionários aos comitês diretivos e às instâncias de mulheres/gênero das centrais; entrevistas com mulheres e homens dirigentes; resoluções/estatutos das centrais; fontes estatísticas oficiais; fontes complementares.¹

Além disso, são brevemente analisadas as experiências de algumas redes de mulheres sindicalistas constituídas de forma autônoma e independente das estruturas sindicais existentes em diferentes países, bem como de alguns sindicatos e federações escolhidos pela sua interessante atuação na área do gênero, e são compilados os perfis de algumas sindicalistas pioneiras

que fazem parte da rica história de construção do sindicalismo que contribuíram para o progresso da organização sindical das trabalhadoras.

A pesquisa é guiada pela **perspectiva da justiça de gênero**, que concebe as desigualdades de gênero como manifestações de injustiça em relação às mulheres a partir da discriminação estrutural e das relações desiguais de poder. Assume uma perspectiva interseccional que leva em consideração a diversidade entre as mulheres e a simultaneidade das opressões vivenciadas por elas, como aquelas relacionadas a gênero, classe, raça, etnia, sexualidade, geração, região etc. Alcançar a justiça de gênero requer transformações estruturais na organização da sociedade e nas relações sociais, que vão além do progresso nas conquistas legais e institucionais, bem como a ação política das organizações da sociedade, incluindo o sindicalismo.

A pesquisa foi realizada por uma equipe de 15 pesquisadoras e pesquisadores de diferentes países e por uma coordenadora geral. Os dados coletados, sua análise e resultados da pesquisa são sistematizados em relatórios nacionais, sub-regionais e regionais.

Uma grande limitação da pesquisa foi a precariedade e a fragmentação dos dados relacionados à sindicalização e à participação sindical das mulheres.

PANORAMA REGIONAL DA SITUAÇÃO TRABALHISTA DAS MULHERES E SUA PARTICIPAÇÃO NO SINDICALISMO

A análise da situação trabalhista das mulheres na região é um ponto de partida para a discussão de qualquer estratégia que vise ampliar sua participação e incorporar a perspectiva da justiça de gênero na ação sindical. Nas últimas décadas, as mulheres ganharam acesso a novos tipos de empregos e ocupações

¹ Das 43 centrais, 24 (55,8%) responderam ao questionário do comitê de direção e 28 (65,1%) responderam ao questionário das instâncias de mulheres/gênero. Os questionários foram coletados entre outubro e dezembro de 2021. No mesmo período, foram realizadas 119 entrevistas, 89 com mulheres e 30 com homens.

no mercado de trabalho, mas as **condições estruturais** de sua participação não mudaram. As trabalhadoras continuam predominando em ocupações de serviço e cuidado, continuam sendo menos valorizadas e menos remuneradas, prevalecem na informalidade, recebem menos renda do que os homens e ocupam menos posições de tomada de decisão que eles.

A desigual divisão sexual do trabalho, com a sobrecarga do trabalho de cuidados não remunerado no lar, impacta negativamente em sua entrada e permanência no mercado de trabalho. Mulheres afrodescendentes, indígenas, migrantes e transexuais estão sujeitas a mais restrições e discriminações devido à intersecção de preconceitos e discriminações de gênero, raça, etnia, origem e diversidade sexual. Nessa configuração estrutural, a crise provocada pela pandemia do coronavírus teve um impacto mais forte nas mulheres do que nos homens: a tendência de crescimento de suas taxas de participação no mercado de trabalho na região foi interrompida, seu emprego foi reduzido mais do que o dos homens devido à concentração de mulheres nos setores mais afetados pela crise e sua alta presença no trabalho informal. As mulheres viram sua carga de trabalho de cuidados no lar aumentar devido a medidas de confinamento e fechamento de escolas, e ficaram mais vulneráveis a situações de violência doméstica.

Em várias centrais sindicais, predominam setores econômicos com forte participação feminina ou com presença significativa, como saúde, educação, comércio, administração pública e trabalho doméstico assalariado. Em alguns países, o peso desses setores leva a uma taxa de sindicalização feminina superior à masculina.

No entanto, vários fatores dificultam a participação sindical de muitas trabalhadoras: a fragilidade e a intermitência de sua inserção no mercado de trabalho; em muitos locais de trabalho, a perseguição de quem se aproxima de organizações sindicais e o consequente risco de perda de emprego; informalidade, ainda pouco abordada pelo sindicalismo; a falta de tempo gerada pela sobrecarga de trabalho assalariado e não remunerado no lar; a ausência ou precariedade de políticas voltadas para as trabalhadoras em muitas organizações sindicais.

PARTICIPAÇÃO DE MULHERES EM COMITÊS DE DIREÇÃO. POLÍTICAS DE COTAS/VAGAS E PARIDADE

A maioria das centrais que responderam ao questionário da pesquisa afirma que a participação feminina em seus comitês de direção aumentou nos últimos três mandatos. Apesar desse avanço, há uma evidente **disparidade** na participação de homens e mulheres nessa instância de tomada de decisões, mesmo quando setores predominantemente femininos compõem grande parte das centrais. A tabela abaixo ilustra isso:

Percentual de mulheres membros, titulares, na instância executiva mais importante na tomada de decisões da central. Médias por sub-região. 2021

Sub-região	Média
América Central	28,0%
Andina	26,8%
Caribe	29,1%
Cone Sul	40,1%
México	26,3%

Fonte: Elaboração própria com base no questionário de levantamento dos comitês de direção e nos relatórios sub-regionais e nacionais.

Independentemente dos critérios para definir as candidaturas (que são diversos), as mulheres tendem a ser menos consideradas. Existem mecanismos não formais para bloquear sua entrada, tais como articulações informais entre sindicalistas. A baixa valorização do trabalho feminino tem repercussões sobre a baixa valorização de seu trabalho sindical.

Um impulso importante para mudar a disparidade é a adoção de **cotas/vagas/paridade**. Em 29 centrais em 15 países existe algum tipo de medida que aumenta a presença feminina no comitê de direção e/ou em outras áreas, seja por definição da própria central ou estabelecida por lei nacional. A adoção da paridade é muito minoritária. No entanto, a existência da norma legal ou a aprovação de um mecanismo não garante a sua implementação e cumprimento.

A adoção de cotas/vagas ou paridade tem uma **avaliação positiva** segundo as instâncias de mulheres/gênero e as dirigentes entrevistadas: é a forma pela qual as sindicalistas tiveram a possibilidade de ingressar nos comitês de direção; tornaram-se mais ouvidas; a agenda de gênero ganhou mais espaço; mudou até certo ponto a dinâmica das relações de poder. Também são apontadas suas graves **deficiências**: a agenda de gênero não foi consolidada; não houve mudanças suficientes na dinâmica das relações de poder; as mulheres não ganharam poder real; a divisão sexual do trabalho continua a dificultar sua participação em melhores condições; a medida não foi cumprida ou foi cumprida parcialmente; na maioria das centrais não há mecanismos de controle e sanções para o não cumprimento; são utilizados artifícios para minimizar o impacto sobre os homens. No caso das cotas/vagas, as mulheres continuam sendo a minoria, razão pela qual a maioria das entrevistadas manifesta seu apoio à paridade.

Muitos dirigentes entrevistados se manifestaram a favor das cotas/vagas e paridade. Mas ressaltam as **dificuldades no cumprimento da medida**: as mulheres não assumem ou não chegam ao fim do mandato porque não têm tempo devido às responsabilidades familiares; não querem participar dos comitês de direção/não têm motivação; a medida é uma imposição e isso gera resistência. Alguns são contra a medida.

A **distribuição desigual de cargos** é outro nó. As mulheres são enquadradas nas áreas mais próximas às questões consideradas "tipicamente femininas" (ligadas à agenda de gênero, formação, direitos humanos, questões secretariais) e como adjuntas ou vices. Apenas em 25% das centrais são presidentas/secretárias gerais.

FORMAS DE ORGANIZAÇÃO DAS MULHERES NAS CENTRAIS SINDICAIS

95% das centrais informam que possuem uma instância de mulheres/gênero. A grande maioria é estatutária e compõe o comitê de direção, onde é representada pelo seu referente, que tem participação com voz e voto. Estes são indicadores dos **avanços** conquistados na participação das mulheres e da incorporação da perspectiva da justiça de gênero na ação sindical.

As instâncias têm denominações e formas de organização diferentes, dependendo da estrutura da central. Há disparidades no nível de consistência de suas formas organizacionais. Suas condições de operação variam, mas um problema comum é a **precariedade dos recursos**. 90% das instâncias que responderam ao questionário afirmam que os recursos não são suficientes, nem mesmo naquelas que possuem uma linha orçamentária da central. Uma importante fonte de recursos é o apoio de instituições aliadas. As dirigentes reconhecem as dificuldades econômicas e financeiras que as centrais atravessam.

sam, mas consideram que esta é a área que tende a ser mais rapidamente afetada por problemas gerais de financiamento. Relatam tensões com os dirigentes responsáveis pelas finanças (em sua maioria homens) e percebem uma ambiguidade por ser uma área que ganha visibilidade, de um lado, mas permanece vulnerável à perda de recursos e estrutura, de outro.

A **falta de licença sindical** para a dirigente responsável é outro nó: em 52% dos casos, a dirigente não tem licença sindical. Isso limita drasticamente suas possibilidades de atuação e inserção na dinâmica das relações de poder na central.

De acordo com as respostas ao questionário às instâncias de mulheres/gênero, seus principais **sucessos** nos últimos anos foram: conseguir incorporar as questões da agenda de gênero nas resoluções das centrais (59%), ganhar mais visibilidade nas centrais (55%) e conquistar a participação de mais mulheres (45%). No entanto, apenas 24% avaliam que houve mudanças positivas em sua localização na estrutura da central.

ELEMENTOS CENTRAIS DA AGENDA DE GÊNERO DAS SINDICALISTAS

Os eixos de ação das instâncias de mulheres/gênero abrangem um amplo leque de temas. Alguns são **comuns**: violência de gênero no lar, no local de trabalho e no movimento sindical; direitos da maternidade, distribuição das responsabilidades familiares, cuidados, uso do tempo das mulheres; luta pela igualdade salarial entre homens e mulheres; direitos das trabalhadoras domésticas; combate ao racismo e à discriminação étnica e racial; acesso à formação profissional para as mulheres.

As instâncias atribuem grande importância à **formação** em questões de gênero e empoderamento das mulheres. Também tendem a promover atividades mistas, mas a participação masculina é quase nula. A questão da diversidade sexual e dos direitos do coletivo LGBTQI+ está presente na agenda de algumas instâncias. A presença da questão do direito ao aborto é muito minoritária.

Em decorrência da incidência das instâncias de mulheres/gênero e da ação das sindicalistas, tem sido possível incorporar vários dos eixos nas resoluções das centrais sindicais. No entanto, as dirigentes afirmam que a agenda de gênero é considerada uma tarefa para as mulheres mais do que para a central como um todo.

OBSTÁCULOS PARA A INCIDÊNCIA

Mesmo nos países onde há mais avanços na participação feminina em geral e na institucionalização dos direitos das mulheres na sociedade, e mesmo em centrais que têm um nível mais consistente de inserção das trabalhadoras e da incorporação de uma política de gênero, há obstáculos à plena participação sindical das mulheres.

Em toda a região, o principal obstáculo é a **divisão sexual do trabalho**. 90% das respostas do questionário às instâncias de mulheres/gênero apontam falta de tempo por responsabilidades familiares e de cuidado e falta de apoio no atendimento a essas responsabilidades e cuidados. As dirigentes entrevistadas enfatizaram a primazia desse fator sobre os demais. Elas o entendem como uma interseção entre a cultura capitalista e a cultura patriarcal.

Outros obstáculos decorrem da **estrutura, funcionamento e relações de poder** internos do sindicalismo. As sindicalistas

entrevistadas consideram que a estrutura “é feita por e para homens”. Os obstáculos incluem manifestações de assédio moral e sexual, linguagem sexista, falta de medidas para facilitar a participação de trabalhadoras com filhos e filhas pequenos, entre outros.

As mulheres que compõem os comitês de direção também enfrentam outros obstáculos: a necessidade de provar constantemente que são capazes de exercer a função; são ignoradas por muitos dirigentes; não são levadas em consideração as necessidades familiares na hora da definição das reuniões; são excluídas das decisões, que muitas vezes são tomadas em ambientes informais entre os dirigentes; ouvir que carecem de formação para ocupar esse cargo sem que este seja um critério mencionado para os homens, entre outras situações.

A JUSTIÇA DE GÊNERO NA VISÃO DO SINDICALISMO. DESAFIOS.

A defesa da justiça de gênero (ou igualdade de gênero, que é a terminologia mais comum no sindicalismo) está presente no discurso e nas resoluções da maioria das centrais. É um indicador positivo do **progresso** na incorporação dessa perspectiva no sindicalismo. No entanto, são identificadas **lacunas** significativas no desenvolvimento das ideias e na abrangência das deliberações, de acordo com as centrais e sub-regiões. 7% das centrais que responderam ao questionário às instâncias de mulheres/gênero relatam não ter resoluções sobre o assunto. Entre os e as dirigentes entrevistados, uma minoria se opõe às políticas da justiça de gênero.

A pesquisa confirmou progressos inegáveis e déficits importantes na participação das mulheres e na incorporação da perspectiva da justiça de gênero na ação sindical. Os desafios para **superar déficits e acelerar o progresso são muitos**. *As sindicalistas lutam há décadas para avançar na transformação do sindicalismo nesse sentido. Muitos homens se juntaram, mas também muitos não. Há influências de fora, como o crescimento e a incidência do movimento de mulheres e feministas nos países da região e de organizações internacionais tanto do sindicalismo quanto da cooperação e aliadas. Também foram encontradas acentuadas disparidades na dinâmica entre progressos e déficits, tanto entre as sub-regiões quanto entre as próprias centrais. Também alguns nós não são superados em nenhum caso.*

Um desafio preliminar às possibilidades de progressos mais consistentes e rápidos é que os sindicalistas reconheçam que as desigualdades de participação entre eles e as mulheres são um **problema que preocupa o sindicalismo**. Estão enraizadas nas desigualdades de gênero que prevalecem nas sociedades, além da vontade e decisão individual das mulheres. Os sindicalistas como indivíduos e dirigentes e as organizações sindicais como instituições fazem parte do problema e da solução. Eles não estão isentos da tarefa de enfrentar obstáculos externos e também internos ao sindicalismo que dificultam a participação das mulheres.

A **precariedade dos dados** relativos à sindicalização e à participação sindical das mulheres, apontada no início deste documento, é um nó importante a desatar. A ausência de informações sobre as representadas as torna, de um lado, invisíveis; de outro, torna visível a falta de subsídio essencial para a elaboração da política sindical pautada na perspectiva da justiça de gênero.

A tripla jornada (trabalho produtivo, trabalho reprodutivo e militância) que as trabalhadoras têm de cumprir devido à divisão sexual do trabalho é o principal obstáculo para sua participação sindical em condições mais igualitárias. No entanto, trata-se

de uma questão **assumida precariamente** pelo sindicalismo como um todo, traduzido em linhas de ação que favoreçam a participação das mulheres. É uma situação gerada na própria estrutura das relações na sociedade, para além do sindicalismo, que costuma ser entendida como fora das atribuições sindicais. Assim, existem várias áreas em que se pode elaborar uma política sindical para enfrentar a desigual divisão sexual do trabalho entre homens e mulheres: a) na interna sindical; b) nas negociações coletivas e nas áreas de diálogo social; c) em nível da formação; d) no plano da luta por políticas públicas relacionadas ao cuidado.

A superação dos obstáculos para a participação das mulheres decorrentes de fatores internos como a estrutura, funcionamento e relações de poder nas centrais é, em seu conjunto, uma **matéria pendente**. Um avanço recente são os **protocolos internos** para prevenir e punir formas de violência contra as mulheres nas organizações sindicais aprovados por algumas centrais.

O cumprimento da política de cotas/vagas ou paridade nas centrais onde a medida existe geralmente é fraco. São poucos os casos de **monitorização de políticas de igualdade** ou sanções por não cumprimento, o que enfraquece o seu impacto. Além disso, há uma forte **assimetria** entre homens e mulheres na ocupação de cargos, sendo difícil para elas o acesso aos de maior peso político. São situações que exigem mudanças para avançar na democracia sindical.

A existência de instâncias de mulheres/gênero inseridas na estrutura do comitê de direção é um **progresso** notável; porém, foram observadas **fragilidades** em suas condições de funcionamento, como a falta de licença sindical para várias de suas titulares e a precariedade de recursos, que impactam negativamente em sua incidência política.

A perspectiva da justiça de gênero é considerada uma questão “das mulheres” e não do sindicalismo em geral. Ela não é compreendida em sua dimensão transversal em todas as áreas. A abordagem da **transversalidade** está longe de ser uma realidade nas centrais, o que atrasa significativamente a consolidação da agenda da justiça de gênero.

A pandemia teve um impacto negativo drástico nas condições de vida e de trabalho das trabalhadoras e dos trabalhadores da região, e esta situação ainda não acabou. Os **impactos da pandemia nas trabalhadoras** dos diferentes setores econômicos precisam ser considerados para definir estratégias de ação que as favoreçam.

Uma maioria das mulheres está inserida em setores menos valorizados do mercado de trabalho, com forte predominância em diferentes modalidades de trabalho não alcançadas pelos sindicatos e centrais sindicais. É um desafio desenvolver estratégias permanentes para defender as **trabalhadoras informais** e apoiar sua organização.

PROGRESSO DA PESQUISA

Este documento é um resumo do progresso da pesquisa, que está em fase final de formulação. Os resultados do que seria um retrato da situação do sindicalismo nos temas abordados pela pesquisa foram apresentados de forma sumária. Além dos conteúdos resumidos neste documento, está em andamento a sistematização de três conteúdos que complementam o panorama sindical pesquisado que estarão disponíveis em breve:

1. Experiências, estratégias e iniciativas para superar obstáculos à participação das mulheres e à incorporação da justiça de gênero nas centrais e nos sindicatos.

2. Experiências de articulação do sindicalismo com organizações do movimento feminista.

3. Influências de grupos e organizações “antidireitos” no sindicalismo.

EQUIPE DE PESQUISA:

Este projeto de pesquisa foi coordenado por Didice Godinho Delgado, responsável pela elaboração do relatório regional, e coordenado pelo Projeto Sindical Regional da FES por Viviana Barreto. A equipe de pesquisa foi composta por pesquisadoras sub-regionais e assistentes de pesquisa nacionais. Na América Central², as pesquisadoras sub-regionais foram Yadira Minero (Honduras) e Liduvina Escobar (El Salvador). Na sub-região Andina,³ as pesquisadoras sub-regionais foram Nadia S. Ordóñez (Bolívia) e Ana Teresa Vélez (Colômbia), com assistência da pesquisa de Liliana Prado Puga (Peru) e Pedro Gómez Machado (Venezuela). Na sub-região do Caribe,⁴ a pesquisadora sub-regional foi Camila Bidó (República Dominicana). Na sub-região do Cone Sul,⁵ as pesquisadoras sub-regionais foram Cora C. Arias (Argentina) e Marilane Oliveira Teixeira (Brasil), com assistência da pesquisa de Claudia Donaire (Chile), Ana Paula García Erramuspe (Uruguai), Myriam González Vera e Patricio Dobreé (Paraguai). No México, a equipe de pesquisa foi composta por Patricia Ravelo Blancas e Sergio Sánchez.

26 de abril de 2022

2 Sub-região América Central: Costa Rica, Guatemala, Honduras, El Salvador, Nicarágua, Panamá.

3 Sub-região Andina: Bolívia, Colômbia, Equador, Peru, Venezuela.

4 Sub-região Caribe: Haiti, República Dominicana

5 Sub-região Cone Sul: Argentina, Brasil, Chile, Paraguai, Uruguai.

CONTATO

Friedrich-Ebert-Stiftung | Projeto Sindical para América Latina e o Caribe
Plaza Cagancha 1145 Piso 8 · Montevideo · Uruguay

Direção da FES Sindical: Dörte Wollrad

Direção de Projetos: Viviana Barreto

Coordenação de Publicações:
Jandira Dávila y Susana Baison

Revisão | María Lila Ltaif

Diagramação | Diana Carmenate

Mais informações:

www.sindical.fes.de

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

Instagram: fes_sindical

Contato: sindical@fesur.org.uy