

¿Hay justicia de género en el sindicalismo de América Latina y el Caribe?

Didice Godinho Delgado

El sindicalismo de América Latina y el Caribe enfrenta múltiples desafíos, entre los que cuentan la incorporación plena de las trabajadoras, la transformación de la organización sindical en un espacio igualitario y la consolidación de la justicia de género en la agenda sindical. Los esfuerzos hechos en este sentido cobraron mucha relevancia en las últimas décadas. Pero los avances se combinan con las resistencias en un mundo que sigue siendo mayoritariamente masculino.

Introducción

Una investigación reciente, llevada a cabo por el Proyecto Sindical para América Latina y el Caribe de la Fundación Friedrich Ebert (FES), mapeó el estado actual de la participación de las mujeres y la incorporación de la agenda de justicia de género en el sindicalismo, sobre la base de un análisis de 43 centrales sindicales de Centroamérica, países andinos, Cono Sur y México, abarcando 19 Estados¹. Aunque

Didice Godinho Delgado: es trabajadora social con una maestría en Servicio Social y consultora en temas de sindicalismo y género desde hace 30 años. Coordinó la investigación del Proyecto Sindical de la Fundación Friedrich Ebert (FES) sobre participación de las mujeres e incorporación de la justicia de género en las centrales sindicales de América Latina y el Caribe (2021-2022).

Palabras claves: feminismo, mujeres, poder, sindicalismo, trabajo.

Nota: traducción del portugués de Cristian De Nápoli.

1. El informe regional de la investigación «Centrales. Las mujeres y la agenda de justicia de género en el sindicalismo de América Latina y el Caribe», de mi autoría, y los distintos informes subregionales, preparados por equipos locales, están disponibles en <sindical.fes.de/detalle/centrales>.

el estudio se limita a las centrales sindicales, y con ello solo a una parte del universo sindical (que también incluye sindicatos de base, federaciones y confederaciones por ramo de actividad), sus resultados permiten vislumbrar elementos y tendencias que ciertamente son válidos para distintos ámbitos². Se constató que hay una gran heterogeneidad, diversidad y disparidad tanto entre las centrales sindicales como entre las distintas subregiones del continente: las experiencias y situaciones existentes difieren según el ambiente interno de cada central y el contexto social y político de las sociedades en que aquellas están insertas. Al mismo tiempo, se detectaron avances significativos logrados en las últimas décadas, así como también déficits y lagunas persistentes, ambos aspectos conviviendo de manera simultánea y contradictoria. Esa investigación es la referencia principal para las reflexiones que se desarrollarán aquí.

Un punto en común para toda la región es el papel protagónico de las sindicalistas —de generaciones anteriores y actuales— en el proceso de lucha y construcción de un sindicalismo igualitario y comprometido con la justicia de género. Independientemente del peso de las barreras que todas tuvieron que atravesar en el camino, su acción conjunta ha ido siempre en esa dirección.

El presente texto aborda tres ejes centrales en el desafío que enfrenta el sindicalismo: las relaciones de poder, la forma de entender el trabajo y las alianzas establecidas por las sindicalistas.

Relaciones de poder

Cualquier reflexión acerca de la participación de las mujeres y la agenda de justicia de género en el sindicalismo debe necesariamente abordar el eje central de las relaciones de poder. La de las trabajadoras y el sindicalismo es una historia tensa. Los sindicatos se constituyeron como instituciones del mundo público con una fuerte hegemonía masculina, y las mujeres lucharon de diversas formas a lo largo del tiempo para ser reconocidas, aceptadas y representadas. En los últimos 50 años se dieron transformaciones generadas por el fortalecimiento de la organización entre las trabajadoras y las presiones ejercidas para conquistar espacios, dentro de un proceso

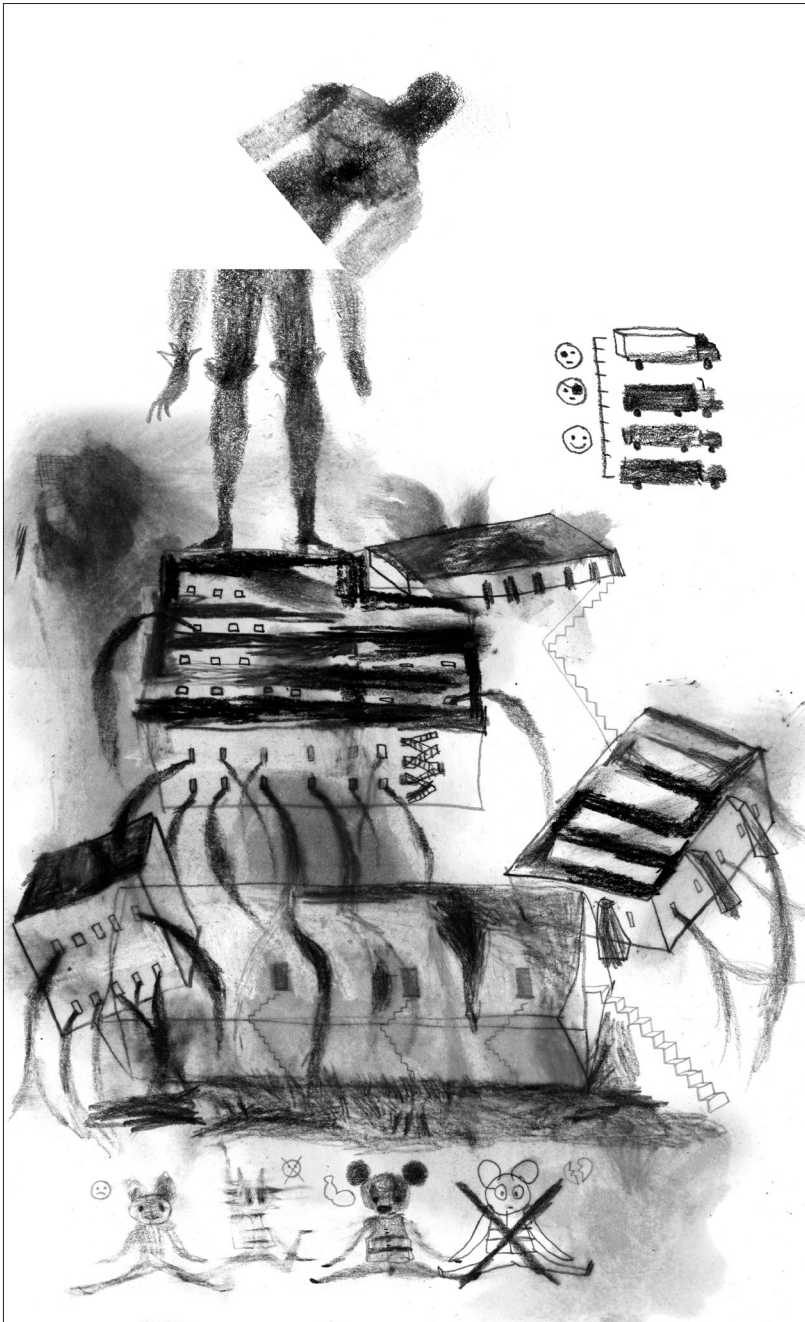
2. Otras reflexiones y experiencias pueden consultarse, por ejemplo, en Paula Varela (coord.): *Mujeres trabajadoras: puente entre la producción y la reproducción. Lugar de trabajo y militancia en la nueva ola feminista*, CEIL / Conicet, Buenos Aires, 2020; Nora Goren y Vanesa Lorena Prieto (eds.): *Feminismos y sindicatos en Iberoamérica*, Clacso / UNPAZ, Buenos Aires, 2020; Eugênia Trancoso Leone, José Dari Krein y Marilane Oliveira Teixeira (eds.): *Reflexões coletivas de sindicalistas*, CESIT / IE Unicamp, San Pablo, 2017.

amplio de crecimiento de las demandas feministas por mayor igualdad y equidad de género en todos los ámbitos de la sociedad. Así y todo, el sindicalismo aún no logró dejar atrás sus rasgos de origen. La siguiente afirmación, tomada del informe del Cono Sur, sintetiza algo que puede constatarse en cada una de las investigaciones locales dentro de la región: «Las estructuras y dinámicas sindicales fueron construidas por los hombres y aún siguen dominadas por ellos, y ellos imponen su propia concepción acerca de cómo se accede, se ejerce y se acumula el poder. Esas relaciones de poder masculinizadas son un obstáculo central para ampliar la participación de las mujeres»³.

Son varias las dimensiones involucradas en la cuestión de las relaciones de poder. Una de ellas es la participación desigual de las mujeres en los espacios de toma de decisiones, principalmente dentro de las direcciones sindicales. Desatar este nudo es una tarea compleja porque cuestiona directamente un ámbito privilegiado de ejercicio del poder. Una buena noticia es que la gran mayoría de las centrales sindicales consideradas en la investigación reportó un aumento en la participación de mujeres dentro de sus órganos directivos en los últimos tres mandatos.

Tal aumento se dio principalmente mediante la adopción de medidas de cupo mínimo de mujeres y paridad. Al igual que para tantas organizaciones políticas de otra naturaleza, también para el sindicalismo esta se reveló como la estrategia más eficaz de reducción de la disparidad entre mujeres y hombres en los espacios de toma de decisiones. En 31 centrales de 15 países se establecieron normas para garantizar una mayor presencia de mujeres en los órganos directivos y en otros ámbitos de la vida sindical (una de esas centrales no contempló las instancias de dirección). En el grueso de los casos se fijó un cupo mínimo, y quedó pendiente el desafío de la paridad para una aceptación más amplia. Esta sí fue adoptada por la Central Única de los Trabajadores (CUT) brasileña en 2012, tras una larga experiencia con el cupo mínimo. La aprobó también la Confederación General del Trabajo (CGT) argentina en 2021, bajo un formato muy particular en el que cada cargo es ocupado por un hombre y una mujer, a excepción –sugestivamente– de los tres cargos principales. Se aplicó asimismo en las centrales de Costa Rica y Nicaragua en virtud de la ley nacional de paridad existente en ambos países, que rige también para las organizaciones sindicales.

3. Cora C. Arias y M. Oliveira Teixeira: *Centrales. Las mujeres y la agenda de justicia de género en el sindicalismo de América Latina y el Caribe. Cono Sur*, Fundación Friedrich Ebert / FES Sindical, Montevideo, 2023, p. 15, disponible en <library.fes.de/>.



Las conquistas del cupo y la paridad son una enorme victoria política de las mujeres y deben ser celebradas en esos términos. Las dirigentes entrevistadas en la investigación destacaron que esas medidas significaron una posibilidad de acceso a la dirección de las centrales sindicales que hasta entonces las mujeres no tenían. Es sencillo: si se mantuviese la dinámica «natural» de las relaciones de género vigentes, habría menos mujeres dirigen-

¿Qué mujer sindicalista no escuchó alguna vez, en la definición de una fórmula electoral, el sugestivo alerta «Tiene que haber una mujer»?

tes. ¿Cuántos casos conocemos de organizaciones sindicales que no tienen ninguna mujer —o tal vez una, o como mucho dos— en su dirección, independientemente de su presencia en la base obrera y de sus cualidades para estar al frente? ¿Qué mujer sindicalista no escuchó alguna vez, en un debate por la definición de una fórmula electoral, el sugestivo alerta «Tiene que haber una mujer»? Garantizar la entrada de más mujeres por medio de una medida obligatoria —que muchos sindicalistas cuestionan como una «imposición»— es una respuesta política

necesaria frente a lo precario del reconocimiento de que ellas son parte del sindicalismo tanto como ellos. Las estrategias para minimizar el impacto de esas medidas —que van del simple hecho de no respetarlas a la decisión de no penalizar cuando se las incumple, pasando por la creación de nuevos cargos para que los hombres no salgan del ámbito directivo— ponen en evidencia que aún existen muchas barreras para la plena aceptación de las mujeres cuando se trata de compartir el poder.

Tales medidas, en suma, claramente no alcanzan para solucionar el dilema del poder desigual. Las condiciones de participación para hombres y mujeres sindicalistas son muy dispares. Tras haber conquistado la paridad, las sindicalistas de la CUT de Brasil señalaron que la paridad numérica no es solo una cuestión cuantitativa, sino ante todo una paridad política, que representa «el derecho democrático inalienable de las mujeres a participar en igualdad de condiciones»⁴. La reivindicación de *participación real* fue un aspecto fuertemente reiterado en las entrevistas de la investigación.

La desigualdad de condiciones se manifiesta en algunos nudos recurrentes y no desatados. El principal de ellos es la división sexual del trabajo. La tendencia aún predominante de atribuir a las mujeres las responsabilidades familiares y las tareas de cuidado instala un abismo entre la disponibilidad de tiempo y de energía en ellas frente a los hombres. Los testimonios recogidos en la investigación señalan que este es el mayor obstáculo

4. Secretaria Nacional da Mulher Trabalhadora da CUT: *Liberdade + Autonomia se contrói com Igualdade. Paridade já!*, CUT / FES, San Pablo, 2012, p. 3, disponible en <library.fes.de/>.

para la participación sindical de las mujeres. Transformar la división sexual del trabajo es sin duda un desafío que va mucho más allá del sindicalismo. Pero las organizaciones sindicales –entendidas como un todo, no solo desde las mujeres– tienen mucho por hacer, como por ejemplo revisar sus modos de funcionamiento interno para favorecer la participación de las trabajadoras, defender de forma permanente y consistente las reivindicaciones laborales ligadas a estas cuestiones⁵ y comprometerse con las luchas por políticas públicas y transformaciones culturales en la sociedad.

La distribución de cargos en los órganos directivos es una muestra de que es posible incorporar a las mujeres por medio del cupo y la paridad sin dejar de mantener la desigualdad en la configuración de esos espacios. Además de estar al frente en secretarías de mujeres/de género, las sindicalistas suelen liderar solo las áreas que se vinculan con cierto imaginario del papel social de las mujeres (formación, juventud, políticas sociales, entre otras), las cuales, más allá de su importancia indiscutible, tienden a funcionar como lugares ajenos a las principales disputas de poder. En sintonía con esto, las mujeres son minoría en los cargos con mayor poder de decisión y prestigio, y rara vez logran romper el techo de cristal para ocupar el puesto más alto (de presidenta o secretaria general, según la central). Esto genera situaciones de total exclusión de las mujeres, independientemente de que funcionen el cupo mínimo o la paridad. Ocurre, por ejemplo, en foros, congresos y reuniones de articulación entre centrales cuando –lo que es una situación muy común– el cargo más alto de cada central lo ocupa un hombre. Sobre esto hay que decir que para muchas organizaciones sindicales no parece haber la menor incomodidad en hacerse representar solo por hombres en eventos sindicales o políticos de alcance nacional e internacional.

Otra muestra de desigualdad de condiciones es la siguiente: entre las dirigentes a cargo de las secretarías de mujeres/género es notoriamente baja la proporción de liberadas sindicales. Según se desprende de la investigación, 52% de las mujeres responsables de esas áreas no cuentan con liberación sindical. En Centroamérica ese porcentaje se eleva a 69,2%⁶. Es cierto que, en simultáneo, se observan enormes avances en la inserción de secretarías de mujeres/género dentro de la estructura de las centrales: en 95% de estas existe tal instancia (mayormente designada como secretaría, aunque en algunos casos puede llamarse dirección, mesa, presidencia o vicepresidencia).

5. Las mesas de negociación de los sindicatos de base siguen mostrando poca participación de mujeres; cuando los temarios incluyen cuestiones orientadas a la situación de las trabajadoras, la tendencia es a dejar esos temas de lado por no considerarlos prioritarios.

6. Liduvina Escobar y Yadira Minero Rodas: *Centrales. Las mujeres y la agenda de justicia de género en el sindicalismo de América Latina y el Caribe. América Central*, FES / FES Sindical, Montevideo, 2022, p. 11, disponible en <library.fes.de/>.

También se observa que la gran mayoría de estas instancias está integrada a la dirección ejecutiva, y que la dirigente a cargo del área participa con voz y voto en las decisiones generales. Son datos que evidencian cómo se ha ido conquistando reconocimiento y legitimidad. Pero, a la vez, dejan entrever grandes obstáculos. Sin la liberación del trabajo remunerado, la militancia sindical constituye, efectivamente, una «tercera jornada» en el día a día de las dirigentes. Para el desarrollo y la coordinación de las tareas sindicales, deben lidiar con limitaciones muy concretas de tiempo, encajando esas tareas entre las del trabajo asalariado y las responsabilidades familiares y de cuidado. Esto sin duda dificulta el debido seguimiento de la dinámica política en las negociaciones de la mesa directiva, en discusiones de las que las dirigentes probablemente quedan muchas veces excluidas. La desventaja frente a sus compañeros varones es gigante. No es extraño que las mujeres dirigentes suelen ser sindicalistas sin hijos ni hijas, o que ingresen en esas funciones luego de haber criado. Queda abierta la pregunta acerca de cómo las centrales (y el resto de las organizaciones) sindicales lidian con lo siguiente: ¿cuál es el peso otorgado a la secretaría de mujeres/género en el debate interno sobre los y las representantes para quienes corresponde negociar la liberación sindical? Muchos de los testimonios recogidos en cada subregión hacen hincapié en lo difícil que es negociar la liberación sindical en este terreno. Se verifica, en definitiva, cómo el mismo problema —la desigualdad de género— sigue incidiendo en las condiciones de participación de las mujeres aun cuando estas integran los órganos directivos.

Las prácticas machistas, sexistas, de discriminación y exclusión de las mujeres siguen reproduciéndose en el sindicalismo tanto a causa del modelo de estructuración y funcionamiento de la vida sindical como de los comportamientos y actitudes individuales. Son prácticas que tienen una incidencia decisiva en el rechazo de muchas trabajadoras a la participación sindical⁷ y en el agravamiento de las dificultades cotidianas entre las que sí eligen esa vía. Cuando se estudia la participación histórica de las mujeres en el sindicalismo, llama mucho la atención que las entrevistas recientes sean tan similares a los planteos que obreras y sindicalistas denunciaban en encuentros sindicales de la década de 1970, 50 años atrás. Los horarios de reuniones se fijan sin considerar la agenda

7. Uno de los dilemas del sindicalismo actual es la reducida participación de jóvenes y, en consecuencia, los problemas de renovación generacional de los cuadros dirigentes. Respecto de las mujeres en particular, esto se acentúa aún más. Hacen falta estrategias para atraer a la juventud trabajadora en su conjunto. Pero la motivación que puede tener una joven para ingresar en un espacio que reproduce prácticas machistas y excluyentes es ciertamente escasa, algo bastante comprensible.

de las mujeres (que es evidentemente distinta si se tienen responsabilidades familiares y de cuidados); prácticamente no se adoptan medidas para facilitar la participación de quienes son madres (como la disponibilidad de una guardería durante un congreso o reunión). A las mujeres se las cuestiona constantemente respecto de su capacidad para dirigir. Las que llegan a esas instancias no se sienten escuchadas por sus pares. Es frecuente que estos articulen las decisiones a tomar desde fuera del espacio asignado (reunión directiva), reduciendo el margen de influencia de ellas en los procesos decisorios. Y a esto se suman las situaciones recurrentes de acoso moral y sexual. Las mujeres sindicalistas han debido priorizar el combate a las prácticas sexistas en el ambiente sindical. Una conquista importante es la existencia de protocolos para abordar situaciones internas de violencia en cinco centrales sindicales del Cono Sur.

Una conquista importante es la existencia de protocolos para abordar situaciones internas de violencia

La conclusión es que todavía no existe una mentalidad de igualdad real entre mujeres y hombres. Las sindicalistas siguen siendo tratadas por (grande parte de) sus compañeros como si estuvieran fuera de lugar. Las trabajadoras forman parte de las organizaciones, luchan permanentemente por ser reconocidas, respetadas y visibilizadas, pasan a ocupar lugares de decisión, aunque en franca minoría, y logran instalar reivindicaciones importantes en la agenda sindical. Los avances son evidentes no solo en las centrales sindicales, también en las organizaciones por ramo a escala local, nacional y global, y en las confederaciones regionales e internacionales. No obstante, persiste una resistencia cultural a la igualdad, que se traduce en acciones. Las conquistas, en general, son resultado de la persistencia e insistencia de las mujeres, y en cierta medida se las acepta porque, ante la visibilidad que el debate feminista y la agenda de derechos de las mujeres ganaron en nuestros días, se vuelve más difícil rechazar propuestas de igualdad de género. Pero después, a la hora de implementarlas, no dejan de surgir obstáculos y restricciones, a la par que sobreviven las prácticas encubiertas o explícitas de discriminación y exclusión, de indiferencia y menosprecio de las mujeres.

Así, en el eje de las relaciones de poder queda evidenciada la imbricación que existe entre las relaciones de género internas al ambiente sindical, la división sexual del trabajo en su manifestación en los ámbitos de la reproducción social y del mercado de trabajo, y la persistencia de las prácticas de resistencia y rechazo de la igualdad. Afrontar este debate es tarea pendiente a fin de asumir y consolidar relaciones de poder más igualitarias.

Trabajo y reproducción social

Una de las lagunas del sindicalismo latinoamericano y caribeño es la precaria incorporación de la perspectiva de género

Una de las lagunas del sindicalismo latinoamericano y caribeño es la precaria incorporación de la perspectiva de género al análisis del mundo del trabajo. Incorporar tal perspectiva significaría reconocer como trabajo no solo las actividades remuneradas del mercado de trabajo, sino también las no remuneradas de reproducción de la vida. Son dos dimensiones inseparables, de incidencia recíproca. Considerar el trabajo de reproducción social –trabajo doméstico y de cuidados– realizado en el ámbito de la familia, no remunerado, llevado mayormente a cabo por mujeres, es una reivindicación histórica del

feminismo y de las sindicalistas directamente vinculadas a la política sindical de género. Este debate se amplió y cobró mayor relevancia y visibilidad a partir de los planteos de la economía feminista, que pone la sustentabilidad de la vida, y no el mercado, en el centro del análisis económico⁸.

La atribución a las mujeres del trabajo doméstico y de cuidados incide en su ingreso al mundo del trabajo fuera de casa y en sus posibilidades de desarrollo y cualificación profesional, repercutiendo en las condiciones salariales, el acceso a la seguridad social y la garantía de jubilarse en el futuro. Tal ámbito laboral, a su vez, reproduce la división sexual del trabajo: las mujeres se concentran en áreas relacionadas con el cuidado o con la prestación de servicios (comercio, salud, educación, asistencia social, trabajo doméstico asalariado, etc.); están sobrerrepresentadas en el empleo informal y en trabajos precarios, y subrepresentadas en los sectores con remuneración y cualificación más altas, lo que lleva a una marcada desigualdad salarial entre mujeres y hombres. En 2022, el índice de participación de las mujeres en el mercado de trabajo recuperó su nivel previo a la pandemia (51,8%), pero permaneció sin embargo

8. «La economía feminista es una corriente de pensamiento que pone énfasis en la necesidad de incorporar las relaciones de género como una variable relevante en la explicación del funcionamiento de la economía, y de la diferente posición de los varones y las mujeres como agentes económicos y sujetos de las políticas económicas. (...) hace énfasis en el nudo producción/reproducción, recogiendo los antiguos debates sobre el trabajo doméstico. Para ello incorpora y desarrolla conceptos analíticos específicos: división sexual del trabajo, organización social del cuidado, economía del cuidado». Corina Rodríguez Enríquez: «Economía feminista y economía del cuidado. Aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad» en *Nueva Sociedad* N° 256, 3-4/2015, p. 31, disponible en <nuso.org>.

más de 20% por debajo del de los hombres (74,4%)⁹. Entre las mujeres, las trabajadoras afrodescendientes e indígenas ocupan las posiciones más desfavorables debido a la intersección entre las discriminaciones étnico-raciales y de género. Un estudio de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal) sobre los seis países de la región que cuentan con datos estadísticos acerca de la población afrodescendiente demostró que entre las mujeres de esta población es más alta la tasa de desempleo en comparación tanto con sus pares masculinos como con las mujeres no afrodescendientes; en cinco de esos países, la población trabajadora afrodescendiente, y en especial las mujeres, está más concentrada que la no afrodescendiente en empleos de baja productividad¹⁰.

América Latina y el Caribe conforman un subcontinente extremadamente desigual, y esa desigualdad es estructural e interseccional. Según lo expresa el informe: «El estrato socioeconómico, las desigualdades de género, las desigualdades étnicas y raciales, las desigualdades relacionadas con las diferentes etapas del ciclo de vida de las personas y las desigualdades territoriales constituyen ejes estructurantes de la matriz de la desigualdad social en América Latina»¹¹. Estos ejes se interconectan y afectan en conjunto la vida de las personas, favoreciendo o restringiendo oportunidades, acceso a derechos, poder de decisión y autonomía para definir la propia vida.

Cabe observar que, en las últimas décadas, creció mucho la organización sindical en diversos sectores donde hay gran concentración de trabajadoras, como en salud, educación, seguridad social, administración pública y trabajo doméstico asalariado, lo que hizo que muchas mujeres se sumen al sindicalismo. Este es un factor que ha contribuido a la visibilización de las trabajadoras y a su mayor influencia en la dinámica interna de las organizaciones. En las centrales sindicales investigadas, algunos de esos sectores poseen una representación significativa, que a veces también llega a expresarse en la mayoría de los sindicatos afiliados.

El análisis del trabajo con perspectiva de género e interseccional contribuye a comprender la simultaneidad en que operan los diversos mecanismos de explotación del trabajo humano, e igualmente a superar los análisis estancos del trabajo «en general», donde variables determinantes

9. Cepal y Organización Internacional del Trabajo (OIT): *Coyuntura laboral en América Latina y el Caribe. Hacia la creación de mejor empleo en la pospandemia*, LC/TS.2023/70, Santiago de Chile, 7/2023, p. 9.

10. Mariana Huepe: «Desafíos y recomendaciones para la inclusión laboral de la población afrodescendiente» en M. Huepe (ed.): *Desigualdades, inclusión laboral y futuro del trabajo en América Latina*, Cepal / Fundación Ford, Santiago de Chile, 2023, p. 122.

11. Cepal: *Brechas, ejes y desafíos en el vínculo entre lo social y lo productivo*, LC/CDS.2/3, Santiago de Chile, 2017, p. 28.

La agenda de género continúa siendo un «asunto de mujeres» y se restringe casi exclusivamente a la responsabilidad de la respectiva secretaría

como el género y la raza no se contemplan o simplemente se adicionan sin más. En el sindicalismo, sin embargo, esta perspectiva está básicamente acotada al ámbito de discusión e intervención de las secretarías de mujeres/género. Las mujeres aún no tienen una influencia relevante sobre la agenda política general y encuentran dificultades para «feminizarla», esto es, para abordarla con perspectiva de género. Sigue habiendo una nítida separación entre temas tratados por hombres y temas tratados por mujeres. En las centrales sindicales estudiadas, las sindicalistas contaron que existía poco interés entre sus compañeros por llevar estos temas a debate. La agenda de género continúa siendo un «asunto de mujeres» y se restringe casi exclusivamente a la responsabilidad de la respectiva secretaría.

Pese a estas limitaciones, hubo avances importantes en las centrales sindicales en cuanto a la incorporación de resoluciones derivadas de reivindicaciones propuestas por las mujeres. Entre estas, el derecho a igual salario para trabajo de igual valor, la protección a la maternidad y distintas medidas contra la discriminación por razones de maternidad, el acceso de las trabajadoras a la formación profesional (cuya negociación directa se da, aun así, a través de los sindicatos de base, las federaciones y confederaciones) y la defensa de políticas públicas volcadas a la igualdad de género (para lo cual las centrales pueden ostentar mayor fuerza en sus demandas al Estado). El tema que más caló en las resoluciones de las centrales sindicales es el combate a la violencia ejercida sobre las mujeres en el trabajo, el sindicato y la casa. Se verifica, de todos modos, una distancia entre las decisiones tomadas y su implementación efectiva: entre las secretarías de mujeres/género que respondieron al estudio, menos de la mitad (45%) consideró que las resoluciones sobre igualdad de género y participación de mujeres adoptadas por su central estaban siendo llevadas concretamente a la práctica allí y en los sindicatos afiliados.

En el sindicalismo en general todavía está pendiente, como uno de los ejes en la discusión estratégica, la comprensión cabal del trabajo que hacen las mujeres, los modos y las causas que hacen que difiera la inserción de ellas y la de los hombres en el mercado de trabajo, y los distintos condicionamientos que se imbrican detrás de la desigualdad de vida y de trabajo de las personas. Este es un requisito para que la defensa de los intereses y derechos de las trabajadoras, en su diversidad y pluralidad, se vuelva más efectiva.

«Solos es imposible»

En toda la región, las sindicalistas comprometidas con la agenda de género se organizan y luchan para abrir camino a las trabajadoras, pese a las discrepancias que existen en cada caso respecto de las posibilidades concretas de avanzar. Entre las estrategias que generalmente se priorizan, está el brindar formación sindical (y feminista, según el caso) a las mujeres, incrementar su participación en los espacios de toma de decisiones, incluir reivindicaciones de igualdad de género en las resoluciones sindicales y obtener recursos para la política de género —siempre escasos— dentro y fuera del sindicalismo. Además, y esto es lo que abordaremos a continuación, se prioriza la construcción de una unidad entre las sindicalistas en torno de una agenda de género común, el trabajo en red y el establecimiento de alianzas con otras organizaciones —sindicales y no sindicales—, incluyendo los más diversos movimientos de mujeres y feministas.

La construcción de unidad entre las mujeres es un proceso complejo que implica conocerse, identificar y respetar las divergencias, debatir posiciones y, finalmente, tejer consensos con el objetivo de fortalecerse en el terreno político a través de propuestas. Implica tramar una organización interna entre las sindicalistas que actúan en áreas de políticas de mujeres e igualdad de género, avanzando en entramados con compañeras de otras áreas y extendiendo el nexo con los sindicatos de base y las federaciones y confederaciones. Se trata de una trama que se despliega externamente a cada organización, en redes de sindicalistas. Una de estas redes estratégicas articula las secretarías de mujeres/género de las distintas centrales sindicales, experiencia que se da en varios países. Otra modalidad son las redes autónomas, que se forman con sindicalistas de organizaciones de diferentes niveles. Son espacios de fortalecimiento de las mujeres, creados muchas veces como contrapunto a los obstáculos encontrados internamente. Incluso pueden volverse el ámbito de organización de las sindicalistas por excelencia, como es el caso de la Red de Mujeres Trabajadoras y Sindicalistas de Bolivia, ya que en la Central Obrera Boliviana (COB) no se constituyó hasta hoy una secretaría de mujeres/género.

Y es indudable que las sindicalistas forjan y necesitan forjar alianzas con los sindicalistas y los dirigentes, puesto que el objetivo es transformar la agenda de justicia de género en un proyecto común. Al mismo tiempo, ellos constituyen un apoyo imprescindible, ya que por lo general son mayoría en los órganos directivos y en las distintas instancias donde se toman decisiones, como los congresos. Además, el esfuerzo puesto en transformar la cotidianidad de la vida sindical eliminando prácticas discriminatorias y excluyentes exige la adhesión del conjunto de sindicalistas. En este punto,

el eco que las mujeres encuentran varía según el caso. En algunos contextos, los avances contaron con el apoyo e inclusive el voto de muchos hombres sindicalistas. En otros, como ya se mencionó, existen fuertes resistencias al protagonismo de las mujeres y a la inclusión consolidada de la agenda de justicia de género.

La Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas (CSA), la organización sindical más importante del continente americano, cumple un papel de impulsora de avances en la región. La paridad entre mujeres y hombres en los diferentes órganos de la estructura sindical, en especial los directivos, es uno de los ejes de su estrategia de transformación sindical¹² y se viene aplicando en tal sentido. Por lo demás, su defensa de que el sindicalismo integre a los trabajadores y trabajadoras bajo cualquier modalidad y forma de trabajo favorece a las mujeres que actúan en el ámbito del trabajo informal. La CSA constituye una referencia para las distintas centrales sindicales, aun cuando su influencia para que estas realicen cambios concretos es desigual. El Comité de Mujeres Trabajadoras de las Américas (CMTA/CSA) es un ámbito de articulación de las sindicalistas de las centrales afiliadas.

Las sindicalistas también hacen alianzas con investigadoras y académicas de universidades y centros de estudio y con diversas ONG feministas; participan en eventos organizados por estas otras instancias y cuentan con su apoyo para actividades de formación. Las organizaciones internacionales de cooperación son aliadas importantes, incluso porque la participación de las mujeres y la igualdad de género son criterios fundamentales para que estas den apoyo a las centrales sindicales. La OIT es un ámbito relevante de disputas. Las sindicalistas se movilizaron intensamente para lograr la aprobación de la Convención 190 sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo (2019), y llevaron luego el esfuerzo a la ratificación de la normativa en cada país.

En las alianzas con movimientos de mujeres y feministas es donde se observa la mayor disparidad de experiencias. Son muy pocas las centrales sindicales que tienen plena adhesión a la agenda feminista

—lo que implica, entre otras cosas, apoyar la reivindicación del derecho al aborto—. La investigación muestra que los avances mencionados hasta aquí son más consistentes en el Cono Sur que en las otras subregiones. Esto

Las sindicalistas se movilizaron intensamente para lograr la aprobación de la Convención 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo (2019)

12. CSA: *Hoja de ruta para el fortalecimiento y la transformación sindical de las Américas 2021-2025*, Montevideo, 2021.

se relaciona con una interacción entre el sindicalismo y el feminismo que pudo llevarse a cabo en algunas centrales a partir de la experiencia de las sindicalistas (o de parte de ellas) como integrantes de las luchas feministas. Ellas generan el debate, haciendo que afloren las contradicciones y los conflictos en las relaciones de género. Esto también se vincula con una mayor disposición y apertura en algunas centrales sindicales para asimilar y acompañar los procesos sociales en curso en la sociedad, como el crecimiento de los movimientos de mujeres y de la comunidad LGBTI+. Los movimientos de mujeres y feministas se convirtieron en actores sociales relevantes. Solo para recordar algunos marcos entre los más conocidos: en Argentina nació la campaña «Ni Una Menos» (2015) contra los femicidios, que se expandió a todo el continente; en Uruguay (2012) y en Argentina (2020) se logró la legalización del aborto, a partir de la intensa movilización de las mujeres; la huelga de mujeres en Uruguay (2017) fue un marco importante para el país; en Brasil, las mujeres lideraron la manifestación más grande en contra de Jair Bolsonaro («Ele Não», 2018); en Chile, las protestas contra el acoso sexual lograron visibilidad internacional con la performance «Un violador en tu camino», del colectivo Las Tesis (2019). Pese a todo esto, también es importante señalar que ni siquiera las centrales sindicales más avanzadas del Cono Sur están exentas de contradicciones, muchas de las cuales hemos ido desglosando en este texto.

En las otras subregiones, donde también actúa el infatigable trabajo de las sindicalistas para romper barreras en las centrales, y donde no faltan tampoco los movimientos de mujeres y feministas activos, el proceso de interacción entre sindicalismo y feminismo se despliega de manera más lenta y con mayores dificultades.

La resistencia a aceptar el feminismo (y asimismo la agenda de derechos LGBTI+) se hace notar en varias centrales sindicales de toda la región, expresada muchas veces por una parte de las mujeres. En América Latina y el Caribe, las tendencias religiosas y culturales fundamentalistas están en auge y han logrado ampliar su influencia sobre la sociedad, al tiempo que ganaron repercusión política. Felizmente, su impacto directo sobre el sindicalismo es muy limitado, según se desprende de la investigación que aquí seguimos. Sin embargo, el ambiente social general en varios países es muy conservador, y esto sin duda repercute en las organizaciones sindicales. En contrapartida, también repercute la expansión de las luchas feministas. Hoy asistimos a una disputa de visiones y expectativas sobre cómo debe ser el sindicalismo.

Dentro de esta dinámica compleja y contradictoria, las sindicalistas fortalecen sus alianzas para acelerar el proceso de incorporación de la justicia de género en las organizaciones sindicales. Porque, como concluye una de las dirigentes entrevistadas, «solas es imposible».

Siglo XXI: ¿transformaciones consolidadas?

El sindicalismo de América Latina y el Caribe enfrenta enormes desafíos provocados por factores que han sido muy analizados, como el impacto de las aceleradas transformaciones tecnológicas, los contextos económicos y políticos, los cambios en las relaciones y condiciones de trabajo, los efectos derivados de la pandemia de covid-19 y la crisis climática. Pero el desafío que aquí abordamos no puede quedar fuera de esa lista: integrar plenamente a las trabajadoras e incorporar la perspectiva de justicia de género a la agenda sindical. Asimismo, los desafíos que mencionamos al comienzo de este párrafo deberían, también, ser afrontados a partir de esta perspectiva.

Como hemos visto, el combate a las desigualdades de género dentro del sindicalismo regional se viene llevando a cabo en un proceso complejo de avances y déficits. El desafío actual es profundizar y acelerar el desarrollo en función de lograr más avances y de consolidar las victorias y hacerlas duraderas. Esto requiere una transformación profunda de las formas de pensar y entender un sindicalismo necesario y deseable frente a la realidad compleja del siglo XXI. Ciertamente, esto implicará romper con las estructuras de funcionamiento y de pensamiento machistas. No es posible vislumbrar el futuro (ni el próximo ni el más distante) del sindicalismo sin pensar la participación igualitaria y la justicia de género como ejes de la concepción y de la práctica sindical. ☐

El Cotidiano

REVISTA DE LA REALIDAD MEXICANA

Julio-Agosto de 2023

Ciudad de México

Nº 240

MIGRACIÓN Y DESPLAZAMIENTO HUMANO EN MÉXICO

MIGRACIÓN Y DESPLAZAMIENTO HUMANO EN MÉXICO: Las teorías interpretativas de las migraciones desde las ciencias sociales, **Francis Mestries Benquet**. Pobreza, violencia y migración internacional en zonas indígenas de México, **Jorge Mercado Mondragón**. El refugio en México: tendencias recientes y desafíos, **Eduardo Torre Cantalapedra**. Tenosique-Corozal, la otra frontera sur: movilidades humanas en tránsito complejo, **Mario Pérez Monterosas**. Estrategias socioculturales de mujeres nahuas, purépechas y totonacas migrantes en el Estado de México, **Saira Genoveva Galindo Castro**. Las Patronas: 28 años de la esperanza del migrante. Hospitalidad, movilidad humana y ayuda humanitaria, **Alejandra Uribe Aguirre y Edgar Lara Rodríguez**. MUJER Y DESARROLLO: La participación de la mujer en el desarrollo económico, social y político en la comunidad de Santa Martha Lahuvi, Lachatao, Ixtlán, Oaxaca, México, **María Fernanda De La Fuente Gámez**. MEDIOS DE COMUNICACIÓN: El futuro de los medios de comunicación masiva en Acapulco, **Óscar Basave-Hernández**. SEGURIDAD CIUDADANA: Seguridad ciudadana y los gobiernos locales. El caso de Benito Juárez, Quintana Roo, **Gerardo Hernández Hernández**.

<www.elcotidianoenlinea.com.mx>

El Cotidiano es una publicación de la Universidad Autónoma Metropolitana. Av. San Pablo 420, Edif. K-011, Col. Nueva Rosario, C.P. 02128, Ciudad de México. Tel. 53 18 93 36. Apartado Postal 32031, Ciudad de México, 06031. Correo electrónico: <cotid@azc.uam.mx>.