

**UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES**  
**DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGÍA**  
**Tesis Licenciatura en Sociología**

**Participación femenina en FUECYS y FUS:  
desigualdad en el acceso a espacios de dirección  
y representación sindical**

**Paola Castro**

**Tutora: Karina Batthyány**

**2013**

2012  
10-10-12  
Mónica d. T.

## **Índice**

Introducción.....3-5

### **1-Marco Conceptual**

1.1-Concepto de género y sistemas de género.....6-7

1.2-La división sexual del trabajo.....7-9

1.3-La inclusión de las mujeres uruguayas al mercado laboral.....9-11

1.4-Mujeres en los sindicatos.....11-14

1.5-Los Consejos de Salarios.....14-15

1.6-Mujeres en los Consejos de Salarios.....15-16

### **2-Objetivos y Estrategia Metodológica**

2.1-Objetivos.....17-18

2.2- Estrategia metodológica.....18-19

### **3- Presentación de resultados**

3.1-El rol de las mujeres en FUECYS.....20-23

3.2-El rol de las mujeres en FUS.....24-26

3.3-Posibilidad de desarrollar una carrera sindical femenina.....26

3.3.1 División sexual del trabajo.....27-30

3.3.2 Impacto de la división sexual del trabajo en las carreras sindicales femeninas...30-32

3.3.3 Machismo como forma de discriminación hacia las mujeres.....32-36

3.4-Estrategias para fomentar y/o mejorar la participación femenina.....36-39

3.5-Voluntad política de los miembros de los sindicatos.....39-41

3.6-Principio de cuota sindical.....41-43

3.7-Desigualdades en el mercado laboral.....44-45

4- A modo de cierre.....45-49

Bibliografía.....50-51

Anexos.....52-63



## ***Introducción***

El presente trabajo describe los resultados del informe de investigación realizado durante el año 2011 y 2012 en el marco del Taller sobre Desigualdades de Género de la Licenciatura en Sociología de la Facultad de Ciencias Sociales a cargo de Karina Batthyány y Cecilia Tomasini. El objetivo de las siguientes páginas es profundizar en los hallazgos resultantes en dicho proceso.

El interés sobre la participación femenina en los diferentes espacios públicos constituye un área temática de creciente importancia en los estudios y en las investigaciones que hacen énfasis en las cuestiones de género. En este sentido, se han desarrollado trabajos orientados a dar cuenta de las características de la participación de las mujeres en el mercado laboral, de la participación de las mujeres en la educación y en las diferentes profesiones. Incluso, existen investigaciones orientadas a observar la participación política de las mujeres. Muchas de estas líneas de investigación han hecho énfasis en indagar en las estrategias utilizadas por las mujeres para articular sus responsabilidades familiares con su creciente participación en los diferentes espacios. En general, dichas investigaciones parten de la desigualdad existente entre hombres y mujeres en los diferentes espacios públicos.

La investigación realizada, en el marco del taller, se centró en la participación femenina en un ámbito importante del espacio público, los sindicatos. Se tomaron como referencia dos sindicatos del país, la Federación Uruguaya de Empleados del Comercio y Servicios y la Federación Uruguaya de la Salud. Los mismos fueron seleccionados por ser instituciones que poseen una participación femenina importante, lo cual es en parte, consecuencia del alto nivel de feminización de los sectores de actividad del mercado laboral que los mismos abarcan y representan. En ambas federaciones las mujeres son mayoría, en FUS las mismas representan el 70% de los afiliados, mientras que en FUECYS representan el 53%. Sin embargo, las mujeres no participan de los espacios de relevancia, ni logran acceder a los espacios de representación sindical en los que participa su federación, en el PIT-CNT y en los Consejos de Salarios. Además, ambos sindicatos participan en los diferentes ámbitos de representación sindical en los cuales esta investigación profundiza: en el PIT-CNT (la Mesa Representativa, el Secretariado Ejecutivo y el Congreso) y en los Consejos de Salarios.

La pregunta que estructuró todo el proceso de investigación fue: ¿Cuáles son las limitaciones y dificultades que se les presentan a las mujeres que participan en FUECYS y FUS para acceder a los espacios de decisión de su sindicato y a los espacios de representación sindical: en la central única del país, PIT CNT, como representantes de su sindicato y a los Consejos de Salarios como representantes de los trabajadores?

El objetivo fundamental del trabajo del taller se orientó a establecer cuáles son las dificultades que se les presentan a las mujeres que participan en la Federación Uruguaya del Comercio y los Servicios y en la Federación Uruguaya de la Salud, para acceder a los espacios de decisión de su sindicato y a los espacios de representación sindical en los que su sindicato participa, en el PIT-CNT y en los Consejos de Salarios.

La siguiente presentación está subdividida en 4 partes:

En la **primer parte** se incluye el marco conceptual utilizado, en el mismo se desarrollan conceptos de importancia para el tema que se optó indagar. Se hace referencia al concepto de género y a los sistemas de género, a la división sexual de trabajo, a la inclusión de las mujeres uruguayas al mercado laboral, a la participación femenina en los sindicatos, a los Consejos de Salarios y a la participación de mujeres en los mismos.

En la **segunda parte** se presentan los objetivos (generales y específicos) que guían el trabajo. Además, se hace referencia a la estrategia metodológica, detallando la unidad de análisis, el método que se optó por utilizar y las técnicas de recolección de información implementadas para cumplir con los objetivos propuestos.

En la **tercer parte** se presentan los principales resultados de la investigación realizada. Se describe la posición que ocupan las mujeres en la estructura organizacional de FUECYS y FUS. Además, se hace referencia a las dificultades que tienen las mujeres para desarrollar una carrera sindical que les permita acceder a los espacios de importancia de ambas federaciones junto con algunas de las posibles causas del poco avance femenino en estos espacios. También, se incluye un apartado

que refiere al principio de cuota sindical aprobado en el VIII Congreso del PIT-CNT, en el cual, se intenta reflejar la opinión de los participantes de ambas federaciones sobre el mismo y sobre los motivos del incumplimiento de la cuota a nueve años de su aprobación. Por último, se refiere a la opinión de los entrevistados/as sobre las desigualdades a las que están expuestas las mujeres en el mercado laboral y a como la falta de participación femenina en las instancias decisivas de los sindicatos influye en dicha desigualdad.

En la **cuarta parte** se presentan las conclusiones finales del trabajo realizado.

## ***1-Marco Conceptual***

### ***1.1-Concepto de género y sistemas de género***

En los años 60, el feminismo académico anglosajón impulsó el uso de la categoría género con la pretensión de diferenciar las construcciones sociales y culturales de la biología. Dicha categoría fue creada para explicar que los roles sociales asignados y ejercidos por las mujeres y los varones no son producto de diferencias biológicas “naturales” ni de sexo, sino el resultado de construcciones sociales y culturales asumidas históricamente (Batthyány, 2004).

A diferencia del concepto de sexo (que refiere a características biológicas), el concepto de género se utiliza para aludir a las formas históricas y socioculturales en que hombres y mujeres interactúan y dividen sus funciones. Estas formas varían de una cultura a otra y se transforman a través del tiempo (Aguirre, 1998).

*“Se entiende que la subordinación a la cual han estado sometidas las mujeres en diferentes períodos históricos es producto de formas específicas de organización de las sociedades, donde lo femenino y lo masculino no son el resultado de una diferenciación biológica sino la consecuencia de una desigual jerarquización de las prácticas sociales, las funciones y la ubicación que se tenga en la sociedad”* (Batthyány; 2004: 25).

Un elemento importante asociado a la categoría de género es el de sistemas de género, los cuales: *“están constituidos por relaciones de poder, prácticas, creencias, valores, estereotipos y normas sociales que las sociedades elaboran a partir de la diferencia sexual. Cumplen un importante papel como estructuradores de diferentes dimensiones de la realidad social, económica, política y simbólico-cultural”* (Aguirre, 1998: 20).

Los sistemas de género son *“un conjunto de elementos que incluye formas y patrones de relaciones sociales, prácticas asociadas a la vida social cotidiana, símbolos, costumbres, identidades, vestimenta, tratamiento y ornamentación de cuerpo, creencias y argumentaciones, sentidos comunes y otros variados elementos, que permanecen junto gracias a una débil fuerza de*

*cohesión y que hacen referencia, directa o indirectamente, a una forma culturalmente específica de registrar y entender las semejanzas y diferencias entre géneros reconocidos: es decir, en la mayoría de las sociedades humanas, entre varones y mujeres” (Anderson; 2006:21).*

La intención de Anderson, a través de esta definición, es dar cuenta de la gran variedad de elementos que componen un sistema de género, los cuales varían entre una sociedad y otra. La autora los caracteriza por ser sistemas complejos, los cuales están estructurados sobre bases dispersas, diversas y variables. Dichos sistemas arrastran los signos de accidentes históricos, asociaciones débiles, conexiones temporales, modas y rumores al mismo tiempo que proponen múltiples versiones del mundo, contradictorias entre sí. Sus distintas partes son interconectadas de muchas maneras, con una fuerza variable y además, según Anderson, puede haber fuertes asimetrías en sus categorías y componentes básicos. Por último, señala que están sujetos a vaivenes y etapas sucesivas de calma y turbulencia. (Anderson, 2006).

### ***1.2-La división sexual del trabajo***

La llamada división sexual del trabajo hace referencia, entre otras cosas, a la asignación de tareas diferenciales para hombres y para mujeres. En todas las sociedades, en todos los tiempos, los adultos se han visto en la necesidad de realizar tres actividades esenciales. En primer lugar, el trabajo productivo, de carácter social, colectivo, mediante el cual se producen los bienes que constituyen, en conjunto, la riqueza social. En segundo lugar, el trabajo doméstico, de carácter individual, mediante el cual se satisfacen las necesidades cotidianas (alimentación, higiene, salud y el mantenimiento de la vivienda). En tercer lugar, la crianza de los hijos a través de la que se inculcan y transmiten los usos y costumbres propios de la comunidad, garantizando de esta manera la reproducción del imaginario social de la sociedad. (Batthyány, 2004).

*“El trabajo productivo es realizado dentro de un periodo de tiempo establecido, delimitadas horas del día, determinada cantidad de años, siendo igualmente esto muy variable, de acuerdo al modo de producción y organización de cada comunidad. En contraposición al trabajo productivo, el trabajo doméstico debe llevarse a cabo todos los días a lo largo de la vida de una persona. Si alguien no lo realiza sin importar los motivos (posición social, razones de edad o*

*salud) otros lo hacen por él, de manera que estas personas realizan un trabajo doméstico múltiple. Lo mismo ocurre con la crianza de los hijos- supuestamente a cargo de ambos progenitores- que debe cumplirse a lo largo de los años, todos los días y a toda hora".* (Batthyány; 2004: 30- 31).

La participación femenina por excelencia ha ocurrido y ocurre tradicionalmente en el ambiente privado de la reproducción y de la vida familiar. Las áreas de ocupación de las mujeres se desenvuelven alrededor del hogar (educación de los hijos, temas de salud, bienestar social e higiene). Mientras que el papel de los hombres, por el contrario, comprende la vida pública, la cual se caracteriza por estar dominada por los negocios, la economía, la industria, la energía, las relaciones internacionales, la política y el gobierno. (Batthyány, 2004).

Las mujeres tienden a hacerse cargo del conjunto de responsabilidades asociadas con los hijos y el hogar y la medida en la que participan en otros tipos de trabajos y actividades varía según cada mujer (desde ninguna en absoluto hasta una participación importante). Los hombres se ocupan universalmente de las tareas extra domésticas y la medida de su participación en el trabajo doméstico y la crianza de los hijos varía (desde ninguna en absoluto hasta una participación importante). (Saltzman; 1992)

Para los hombres el trabajo remunerado (productivo) es un derecho y una obligación, el cual se reconoce en el discurso público, no se generan dudas respecto ese derecho. En cambio, en el caso de las mujeres es un derecho social débil, el cual no está consolidado por lo que debe ser constantemente reclamado. El trabajo no remunerado se presenta como una obligación social fuerte para las mujeres mientras que para los hombres no. (Aguirre, 2009).

*El trabajo no remunerado Puede aparecer como una "opción" libre de las mujeres, pero esa opción se reduce por el peso de normas culturales y prácticas socialmente aceptadas, así como los recursos económicos y simbólicos realmente disponibles".* (Aguirre; 2009:29).

La posibilidad de acceder a un empleo remunerado está determinada por las tareas que deben realizar los miembros del hogar que son responsables de las tareas no remuneradas en el interior

del hogar, que son fundamentalmente las mujeres. De esta forma, la división de tareas en el hogar reduce la capacidad de las mujeres de obtener ingresos y también puede dificultar el acceso al empleo, o a ascensos en el trabajo remunerado por las demandas de la vida familiar. Por este motivo, los procesos de empobrecimiento femenino se vinculan con las responsabilidades familiares y con la escasez de tiempo. (Aguirre, 2009).

La división sexual del trabajo es entendida en la actualidad como el fundamento de la subordinación en la que se encuentran las mujeres en lo referido a lo económico, lo social y lo político. Actualmente, la promoción de la igualdad de género tiene como una de sus principales estrategias la transformación de la división sexual del trabajo, que asigna la responsabilidad del trabajo remunerado al hombre y la responsabilidad del trabajo no remunerado a las mujeres. (Aguirre, 2009).

### ***1.3-La inclusión de las mujeres uruguayas al mercado laboral***

La división sexual del trabajo limitó durante muchos años la participación de las mujeres en los diferentes espacios públicos, sin embargo, en las últimas décadas se constatan mejorías en relación a la participación femenina en dichos espacios, fundamentalmente en el mercado laboral.

Rosario Aguirre, refiere al cambio que se produjo en la vida de las mujeres durante el siglo XX, el cual permitió que su situación se fuera acercando cada vez más a la de los hombres, en lo referente a la educación, el trabajo y la vida pública. *"Las mujeres se han incorporado a los espacios públicos en el campo laboral, político, cultural y sindical, proceso que continúa en el presente y que varios autores han caracterizado como una "revolución silenciosa".* (Aguirre; 2009:49).

La autora plantea que conjuntamente con este proceso se mantuvieron, a la vez, desigualdades en muchas dimensiones de la vida social. Incluso plantea que se puede afirmar que algunos cambios fueron creando nuevas desigualdades. Según Aguirre, tanto en Uruguay como en otros países, se constata un proceso continuado de inclusión al mercado laboral de mano de obra femenina, fundamentalmente desde la segunda mitad del siglo XX. Enumera una serie de factores que

explicarían el fenómeno “*La alta concentración de la población en ciudades, los descensos de las tasas de fecundidad, los elevados niveles educativos de la población femenina, los cambios en las pautas culturales y en los estilos de vida, son los factores más importantes asociados a la incorporación de las mujeres al trabajo*”. (Aguirre; 2008: 168).

El cambio verificado en la oferta laboral femenina medida por la tasa de actividad de las mujeres en edad de trabajar en las últimas décadas constituye uno de los más relevantes en el mercado laboral uruguayo. “*Mientras la tasa de actividad masculina se mantuvo en torno al 74%, la femenina se elevó de 41% a 55%, entre 1986-2009. Por su parte, la tasa de empleo de los hombres alcanzó a 69% de los activos en 2009, luego de haberse reducido en forma drástica con la crisis económica y financiera ocurrida en Uruguay del año 2002. La tasa de empleo de las mujeres ascendió de 35,9% a 42,8% entre 1986 y 1998, para caer en 2002 hasta el 39% y repuntar en los últimos años llegando a 49 % en 2009*”. (Espino- Pedetti; 2010: 3).

La inclusión de las mujeres al mercado laboral ha generado una serie de consecuencias. En primer lugar, es importante señalar que se generó un fenómeno de segregación ocupacional entre hombres y mujeres: “*En Uruguay, como en otros países, se constata la existencia de una importante segregación ocupacional. Las mujeres se encuentran concentradas en un número reducido y determinado de sectores y ocupaciones en los servicios y comercio. Se trata de puestos de trabajo considerados como típicamente femeninos, en tanto los hombres están concentrados en sectores y ocupaciones considerados como masculinas*”. (Aguirre; 2008: 170).

Según la Encuesta Continua de Hogares del año 2009, en el Servicio Doméstico y en el Comercio trabaja un 18 % de las mujeres; 11 % trabajan en la Industria; 12 % en los Servicios sociales y de salud y 10 % en la Enseñanza. Por su parte, los hombres tienen como principal ocupación, el Comercio (19 %), la Industria (16 %) y la Construcción (12 %). (Espino -Pedetti, 2010).

La segregación es el factor principal de exclusión de las mujeres de los puestos de trabajo, debido a que acota las opciones ocupacionales de las mujeres a los puestos considerados como culturalmente aptos y las conduce a profesiones desvalorizadas socialmente. (Aguirre, 2008).

En segundo lugar, la inclusión de las mujeres al mercado laboral ha implicado una situación de desigualdad entre hombres y mujeres en relación a los ingresos que perciben: *“Los ingresos laborales femeninos siguen siendo muy inferiores a los masculinos, debido en parte a la segregación ocupacional. Sin embargo, se observa que la brecha se ha debilitado respecto a los comienzos de la década de los 90. Ello se vincularía, en parte, a los avances en los niveles de instrucción que han logrado las mujeres”*. (Aguirre; 2008: 171).

En 2009, la brecha de los ingresos mensuales entre hombres y mujeres fue 33 % a favor de los hombres. Si se consideran sólo los asalariados públicos, esa brecha se reduce notoriamente (13 %), mientras que entre los asalariados privados es más elevada (36 %). (Espino- Pedetti, 2010).

Además, las tasas de desempleo femenino son sistemáticamente más altas que las masculinas. En el penúltimo trimestre del año 2012, la tasa de desempleo según el Instituto Nacional de Estadística se ubicaba en 6,4%. Mientras que en lo que respecta a las mujeres ese guarismo ascendía a 8 %, en el caso de los varones se ubicó en 5,1%. Esta brecha no se ha podido reducir a pesar de la mejora económica del país. (Batthyány, 2012).

Por último, la incorporación de las mujeres al mercado laboral ha repercutido en el interior de los hogares: *“Ha incrementado la autonomía de las mujeres dentro de las familias. Ha revelado la importancia del aporte de las mujeres a la economía de los hogares y a la disminución de la pobreza. Ha puesto en cuestión al modelo de hombre proveedor y ha erosionado la supremacía masculina en los hechos, con repercusiones todavía escasamente estudiadas en el surgimiento de sentimientos de inferioridad y en la propensión a desarrollar comportamientos violentos. Al mismo tiempo, el cuidado de los niños y de las personas dependientes siguió siendo un asunto privado de las mujeres de la familia que debían articular diferentes recursos, tales como las redes de apoyo familiares, vecinales, servicio doméstico pago”* (Aguirre; 2008: 176-177).

#### ***1.4-Mujeres en los sindicatos***

La participación femenina también comenzó a ser más elevada en el interior de los diferentes sindicatos del país. Sin embargo, el peso cuantitativo que las mujeres han ido adquiriendo en el

mercado laboral, no se corresponde con el peso que tradicionalmente han tenido y tienen en la mayoría de los sindicatos. En Uruguay, la participación de mujeres en sindicatos es relativa según la rama de actividad que se observe, son mayoría en las actividades con predominio femenino, como la enseñanza, la salud, la industria textil, el cuero, el comercio y servicios. Aun en estos sindicatos, en los que el número de hombres es minoritario, ellos ocupan un porcentaje mayoritario y casi exclusivo de los cargos de dirección y representación sindical. (FLASCO, 1993).

A continuación se presentan algunos elementos que permiten dar cuenta del hecho de que las mujeres que participan de los diferentes sindicatos del país están ampliamente excluidas de los espacios de representación sindical en la central sindical única, PIT-CNT.

La Mesa Representativa es un órgano fundamental para el funcionamiento ejecutivo del PIT-CNT. Está integrada actualmente por 37 sindicatos. Su composición según sexo muestra que el 89% de los delegados titulares son hombres, así como el 92% de suplentes. (CIEDUR-PIT CNT, 2009). En el caso de FUECYS y FUS no poseen mujeres que actúen como delegadas en la Mesa Representativa del PIT-CNT.

El Secretariado Ejecutivo es otro de los órganos fundamentales en el PIT-CNT. Está constituido por 17 secretarías, en las cuales sólo 2 hay delegadas mujeres. (Mapa de Género, 2009). Actualmente, FUS tiene a su cargo el Departamento de Salud, el cual está representada por un delegado hombre. FUECYS, por su parte, tiene a su cargo el Departamento de Salud Laboral y Medio Ambiente, el cual también es representado por un hombre.

La participación de mujeres como delegadas al Congreso del PIT-CNT, en el caso de los titulares, es tan solo del 31 % mientras que la de los hombres es del 69%. En el caso de los suplentes las mujeres representan el 37% y los hombres un 63%. (Mapa de Género, 2009).

En los últimos años se ha hecho énfasis en la necesidad de equiparar la participación de hombres y mujeres en los ámbitos de representación de los sindicatos, en este sentido en el mes de octubre del año 2003 durante el VIII congreso de la central sindical única del país, PIT-CNT, se aprobó el

principio de cuota sindical. Según el cual, se buscaría la participación equitativa de hombres y mujeres los diferentes ámbitos relacionados con el movimiento sindical del país (cargos de dirección, cupos de formación y negociación colectiva). No podría existir menos de un 30 % ni menos de un 70% de integrantes del mismo sexo en los organismos representativos. El objetivo fundamental de esta medida es que los sindicatos reflejen la incorporación progresiva de mujeres de acuerdo a la composición de la fuerza laboral en nuestro país. Esta medida constituye un reconocimiento de parte de los sindicatos del país de la discriminación de la cual son objeto las mujeres trabajadoras y sindicalistas y de la necesidad de tomar medidas concretas para revertir esta situación de desigualdad, incorporándolas a todos los niveles de toma de decisiones dentro del movimiento sindical. (Johnson, 2006).

La cuota se inscribe dentro de las llamadas medidas de acción afirmativa, las cuales se fundamentan en la convicción de que hay que dar trato desigual a cosas desiguales para no perpetrar la desigualdad. Entre los mecanismos afirmativos, la cuota es la que apunta más directamente a la igualdad de resultado. (Johnson, 2006)

A pesar de la aprobación de la cuotificación sindical, los resultados no han sido positivos, aun no se han logrado los objetivos deseados *"El Congreso ratificó la cuotificación y su voluntad para que sea aplicada. Sin embargo, esto no se ha cumplido debido básicamente al hecho de que el PIT-CNT como organización que agrupa a los trabajadores toma la forma funcional de una Convención, lo que implica que en el Congreso los sindicatos tienen autonomía (no funciona con características de central con un presidente ni secretario general, sino con coordinadores). Los integrantes del Secretario Ejecutivo son electos por la Mesa Representativa, quienes son designados por cada sindicato participante. De esta forma, la única posibilidad de aumentar el porcentaje de mujeres en los órganos de decisión del PIT-CNT es la aplicación de cuotas al interior de cada uno de los sindicatos"* (Espino-Pedetti; 2010: 26)

Evidentemente, lograr equiparar la situación de las mujeres a la de los hombres en este ámbito, como en muchos otros, es un asunto complejo. Hace nueve años que se estableció el principio de cuotificación y sin embargo en la práctica su concreción no se ha logrado, evidentemente las diferencias de participación entre hombres y mujeres en los sindicatos son históricas y es difícil

que se salden de un día para el otro. No se ha logrado aún que las mujeres adquieran un peso significativo en los espacios de toma de decisión y representación del PIT-CNT.

### ***1.5- Los Consejos de Salarios***

La negociación colectiva, por medio de los Consejos de Salarios, ha sido un instrumento fundamental de las relaciones laborales del país desde la implementación de la Ley N° 10.449, en el año 1943. Esta ley creó un ámbito de negociación entre los trabajadores y los empresarios con la mediación estatal. Con el paso de los años los Consejos de Salarios han dejado de ser espacios exclusivos para la fijación de salarios, se fueron incorporando otras cuestiones no salariales, referidas a derechos laborales, a condiciones de trabajo y más recientemente cuestiones referidas a la desigualdad en la situación de hombres y mujeres.

La institucionalidad que la ley N° 10.449 prevé no funcionó de manera continuada. Se pueden detectar interrupciones en la misma en diferentes períodos, en función del enfoque que se le otorgó a la política laboral en los mismos. La última interrupción en la negociación colectiva en el país se extendió por un período de 13 años, desde 1992 hasta 2005. Durante este período el Estado se retiró del mercado laboral, dejó de participar como mediador en las negociaciones colectivas de salario entre trabajadores y empresarios (con la excepción de ciertas áreas: el transporte, la salud privada, la distribución de lácteos y la construcción).

A partir del año 2005, con el primer gobierno del Frente Amplio en el país, se reactiva la negociación colectiva, por medio del Decreto N° 105/005, se establece la convocatoria de los Consejos de Salarios. El acceso del Frente Amplio al poder no solo implicó la re-implementación de la regulación salarial, también significó la ampliación de la misma, debido a que se incorporaron sectores que antes no eran incluidos en las negociaciones, es el caso del servicio doméstico, del trabajo rural y los empleados públicos.

El primer gobierno del Frente Amplio entendió que era necesario regular la negociación colectiva en el país. La misma fue reglamentada por medio de dos leyes marco, una para el sector privado (Ley N° 18.566) y otra para el sector público (Ley N° 18.508). Con la nueva normativa vigente se

dan todos los elementos para que la negociación colectiva por medio de Consejos de Salarios sea una práctica frecuente. El gobierno institucionalizó la negociación colectiva para evitar que se produzcan “vacíos” en las negociaciones, tal como ocurrió en el pasado.

En la actualidad funcionan 24 grupos de Consejos de Salarios para el sector privado, los cuales así mismos se dividen en subgrupos, en cada uno de ellos participan 7 miembros: 3 representantes del Estado, dos representantes de los empleadores y 2 representantes de los trabajadores.

Los dos sindicatos que en este trabajo se propone observar participan en los Consejos de Salarios representando a los trabajadores. Cada uno de ellos participa en determinados grupos y subgrupos, de acuerdo al área de actividad que representen.

FUECYS participa en varios grupos y subgrupos de Consejos de Salarios. Forma parte del grupo 10 “Comercio en general” el cual cuenta con 24 subgrupos. También participa en el grupo 11 “Comercio minorista de la alimentación” dentro del cual se ubican los Autoservicios, Mini mercados y Almacenes especializados. Participa del subgrupo 11 (servicios logísticos) del grupo 13 “Transporte y almacenamiento”. También forma parte del subgrupo 6 (sociedades hípicas, casinos electrónicos, salas de juego) del grupo 18 “Servicios culturales, de Esparcimiento y Comunicaciones”. Participa además, en el grupo 19 “Servicios Profesionales, Técnicos Especializados y aquellos no incluidos en otro grupo” el cual está formado por 18 subgrupos. Finalmente participa del grupo 20 “Entidades Gremiales, Sociales y Deportivas”, el cual cuenta con 3 subgrupos. FUS participa en el grupo 15 de Consejos de Salarios denominado “Servicios de salud y anexos”, el cual está integrado por 5 subgrupos.

### ***1.6- Mujeres en los Consejos de Salarios***

En los Consejos de Salarios, tal como ya se mencionó, participan representantes del Estado, de los empleadores y de los trabajadores. El Estado es representado por medio de delegados designados previamente. Los empleadores están representados por organizaciones del sector empresarial, es el caso, por ejemplo, de la Cámara de Industrias (CIU) y la Cámara Nacional de Comercio y Servicios (CNCS) las que corresponden a las ramas de actividad más importantes del país. El

sector de los trabajadores se encuentra representado por el PIT-CNT y más precisamente por los diferentes sindicatos que lo constituyen. (Espino- Pedetti, 2010).

A nivel general, es decir en todos los grupos de Consejos de Salarios considerados globalmente, la participación femenina es superior a la masculina en el caso de los delegados del Estado. Pero las mujeres presentan una minoría como representantes de los empresarios y de los trabajadores. En la ronda de negociación del año 2010, de los representantes del estado un 41% eran mujeres, de los representantes de los empresarios eran mujeres un 15% y de los representantes de los trabajadores tan solo un 13% eran mujeres. (Espino- Pedetti, 2010).

Específicamente en los grupos de Consejos de Salarios en los que participan FUECYS y FUS, la participación de las mujeres como representante de los trabajadores es marginal. En uno de los cuatro grupos en los que FUECYS participó en el año 2010 no se detecta la presencia de mujeres como representantes de los trabajadores, Grupo 10: Comercio en general. En los restantes tres grupos si se detecta la presencia de mujeres representando a los trabajadores: en el Grupo 11 un 33% son mujeres, en el Grupo 19 y en el Grupo 20 las mujeres representan un 25%. Sin embargo, sólo una de estas mujeres fue titular (Grupo 11), el resto fueron designadas como suplentes. En el caso del Grupo 15, en el cual participa FUS, para el año 2010 no hay mujeres designadas como representantes de los trabajadores, ni siquiera como suplentes.

Para el año 2010, la cantidad de trabajadores amparados por los Consejos de Salarios se estima en alrededor de 650.000, aproximadamente 378.000 hombres y 278.000 mujeres. (Espino -Pedetti, 2010). Es evidente que, la participación de las mujeres como representantes de los trabajadores, en los Consejos de Salarios, está lejos de corresponderse con el número que ellas representan en el mercado laboral actual del país.

## **2-Objetivos y estrategia metodológica<sup>1</sup>**

### **2.1- Objetivos**

Tal como ya se adelantó el **objetivo general** de la investigación fue: establecer cuáles son las dificultades que se les presentan a las mujeres que participan en FUECYS y FUS, para acceder a los espacios de decisión de su sindicato y a los espacios de representación sindical en los que participa su sindicato, en el PIT-CNT y en los Consejos de Salarios.

Los **objetivos específicos** estuvieron orientados a profundizar en las siguientes cuestiones:

A-Conocer cuál es la percepción que tienen los participantes de ambos sindicatos (hombres y mujeres) acerca del papel que cumple la mujer en los mismos.

B-Indagar de qué manera opera la tradicional división sexual del trabajo existente en el interior de los hogares, en la posibilidad que tienen las mujeres, que participan de FUECYS y FUS, de desarrollar una “carrera sindical” que les permita acceder a espacios de mayor importancia dentro de los mismos.

C-Establecer si existen mecanismos y/o estrategias pensadas al interior de FUECYS y FUS destinados a fomentar la participación femenina y/o para mejorar la equidad en la redistribución de funciones en dichos sindicatos.

D-Establecer si existe voluntad política por parte de quienes participan en FUECYS y FUS para mejorar la situación de las mujeres en el sindicato.

E-Indagar de qué manera influye la escasa participación femenina en los espacios de decisión vinculados a los sindicatos, en las desigualdades a las que están expuestas las mujeres en el mercado laboral.

---

<sup>1</sup> En el presente apartado se detalla en resumen el marco metodológico utilizado, no se presentan las hipótesis ni la operacionalización de conceptos realizada. Para obtener mayor detalle se puede consultar el Informe Final del Taller solicitándolo por correo electrónico: [paolacasvignoli@gmail.com](mailto:paolacasvignoli@gmail.com).

F-Conocer cuál es la percepción que tienen los integrantes que participan en estos sindicatos acerca del fracaso del intento de cuotificación de los espacios de representación del PIT-CNT, realizado en el año 2003.

## ***2.2-Estrategia metodológica***

La unidad de análisis estuvo constituida por dos sindicatos: la Federación Uruguaya de Empleados del Comercio y los Servicios y la Federación Uruguaya de la Salud. La población fueron los hombres y las mujeres que participan en FUECYS y FUS. Se hizo énfasis en las mujeres que participan de dichos sindicatos de manera activa, es decir, aquellas mujeres que participan en las diferentes actividades e instancias de su sindicato, debido a que se entendió que estas mujeres son las que más posibilidades tendrían de acceder a los espacios de dirección de su federación y a los ámbitos de representación en los cuales participa su sindicato.

En relación a los métodos, dadas las características del tema en cuestión, se trató un estudio de casos múltiples debido a que se focalizó en dos casos particulares. Se hizo uso del enfoque cualitativo, básicamente porque el cumplimiento de los objetivos propuestos demandó la utilización del mismo. Las fuentes de información que se utilizaron fueron primarias y secundarias, estas últimas brindaron información y datos previamente construidos los cuales fueron muy importantes en el marco de la investigación. Se utilizaron tres técnicas de recolección de información: análisis de datos secundarios, entrevistas en profundidad y análisis de contenido.

A través de los datos secundarios se encontraron elementos que ayudaron a lograr una descripción más exhaustiva, se aprovechó la existencia de datos ya construidos en investigaciones previas, los cuales permitieron complementar y sustentar cuantitativamente esta investigación. Se utilizaron datos provenientes del Instituto Nacional de Estadística, del Instituto Cuesta Duarte, del Centro Interdisciplinario de Estudios sobre el Desarrollo del Uruguay (CIEDUR) y del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS).

Las catorce entrevistas realizadas permitieron generar información primaria sobre el tema en cuestión. Las mismas incluyeron a miembros de FUECYS y de FUS, se realizaron entrevistas en

profundidad con hombres y mujeres participantes de dichos sindicatos. Estas entrevistas sirvieron para aclarar interrogantes además de aportar información interesante. Las entrevistas adoptaron una forma estructurada, la intención fue mantener una estructura similar en las preguntas realizadas a los entrevistados, lo cual permitió comparar las diferentes opiniones de los diferentes entrevistados sobre los diferentes temas que se trataron, de manera sistemática.

Por medio del análisis de contenido se buscó en diferentes fuentes (proyectos, investigaciones, publicaciones provenientes de la órbita sindical, fundamentalmente del Instituto Cuesta Duarte) elementos que permitieron obtener información de utilidad para la investigación.

### ***3- Presentación de Resultados***

En el siguiente apartado se presentan los resultados de la investigación realizada. En los primeros dos puntos se detalla cual es la posición y el rol que ocupan las mujeres en FUECYS y FUS, luego se profundiza en las dimensiones que se entiende determinan dichas posiciones. Además, se profundiza en el poco avance que se ha logrado en la representación por género desde la aprobación del principio de cuota sindical. Por último, se hace referencia a las desigualdades que existen entre hombres y mujeres en el mercado laboral y a como la falta de participación femenina en los espacios de dirección y representación sindical contribuye a mantenerlas.

#### ***3.1 El rol de las mujeres en FUECYS***

FUECYS se caracteriza por ser un sindicato representativo de un sector de actividad fuertemente feminizado, el comercio y los servicios. No es de extrañar, por tanto, que más de la mitad de los afiliados a FUECYS, alrededor del 53%, sean mujeres. Sin embargo, si es de extrañar que las mismas tengan una participación marginal y en algunos casos nula, en los diferentes órganos que conforman la estructura organizacional interna de FUECYS, fundamentalmente en el Consejo Directivo Nacional y en el Consejo Central.

En el Consejo Directivo Nacional de FUECYS son ampliamente mayoría los hombres, de los 33 miembros que el mismo posee, tan solo 7 son mujeres. De esta forma las mujeres representan tan solo un 20% del mismo. Según transmitieron los entrevistados, para lograr esa participación femenina se realiza un gran esfuerzo, ya que en general las mujeres no tienden a permanecer en los puestos, son quienes renuncian con mayor frecuencia. Cuando una mujer renuncia intentan reemplazarla con otra mujer, aunque generalmente el reemplazo no tiene información ni experiencia en el puesto que debe desempeñar.

En el Consejo Central, donde están integradas las once secretarías de la federación, no hay mujeres en la actualidad. Todas las secretarías tienen un titular hombre. De esta forma, las mujeres están excluidas de los llamados cargos de dirección de FUECYS. Este hecho es entendido, por los entrevistados, como un deber que tienen en materia de cuotas dentro del sindicato.

Hasta hace unos meses atrás, hubo una secretaria, la cual actualmente está acéfala, que si era dirigida por una mujer, la secretaria de género. En general, la participación femenina en el Consejo Central se da por medio de la misma. Un fenómeno recurrente es la renuncia de las titulares de dicha secretaria, no logran completar los 24 meses que dura la posesión del cargo. En los dos últimos Congresos fueron designadas mujeres para llevar adelante la secretaria de género, en ambas ocasiones quedó acéfala, las titulares renunciaron y no se logró suplantarlas. En el último periodo, la titular renunció por problemas familiares, su situación personal la incentivó a renunciar.

La secretaria de género es reservada para la mujer, no se da participación femenina en otras secretarías del Consejo Central de la federación. Las afiliadas a FUECYS, entrevistadas en el marco de la investigación, fueron unánimes al transmitir que género es la única secretaria a la cual puede aspirar, con posibilidades reales de acceder, una mujer.

*“Te daban género y te decían no jodas más”. (E6)*

No se maneja como posibilidad de que un hombre ocupe el puesto vacante en la secretaria de género. Por el contrario, se entiende que es tarea de la mujer. La secretaria de género siempre tiene nombre de mujer. Los hombres del sindicato entienden que es mejor que las actividades que se desarrollan en dicha secretaria sean llevadas a cabo por una mujer, *“son cosas de mujeres”*.

*“Acá el lugar está, es más en la secretaria de género hoy está desierta...las compañeras con las que hemos conversado para que pueda asumir no han podido o no han querido, se han negado a asumir. Por lo cual, los espacios están y compañeras capaces para ocupar ese sillón, más allá de que sea insuficiente en cuanto a cuotas de género, por lo menos es un lugar para las compañeras mujeres, no lo han ocupado” (E2).*

Las entrevistadas, afiliadas a FUECYS, entienden que ellas están capacitadas para desarrollar otras actividades, no solo en la secretaria de género. Uno de sus reclamos es poder ocupar otros cargos dentro de la federación de la cual son mayoría, numéricamente hablando.

El Congreso, que sea realiza cada dos años, es la etapa decisiva para la designación de los cargos de la federación para los siguientes dos años de gestión. En todas las instancias previas a la

Llegada del Congreso se van manejando los posibles nombres para ocupar los diferentes cargos, llama la atención que las mujeres están excluidas de las reuniones en las cuales se manejan los nombres de los candidatos a los puestos. En esas reuniones participan unos diez hombres y la denominación del espacio es “Club de Toby”, las mujeres están abiertamente excluidas de esas instancias, el “Club de Toby” restringe su participación. De esta forma, las mujeres no solo están excluidas de los puestos sino que también se les niega la posibilidad de elegir quienes los ocuparan.

La marginal participación femenina en los ámbitos de dirección de FUECYS, es entendida en el marco de este trabajo como una de las mayores limitantes para el acceso de las mismas a los espacios de representación sindical, Consejos de Salarios y PIT-CNT. También en estos dos ámbitos de representación sindical la presencia de femenina es marginal.

En relación al PIT-CNT, ninguna de las sindicalistas de FUECYS participa en la Mesa Representativa, ni en el Secretariado Ejecutivo del plenario.

FUECYS participa en cuatro subgrupos en los Consejos de Salarios. En uno de los cuatro grupos en los que FUECYS participó en el año 2010 no se detecta la presencia de mujeres como representantes de los trabajadores, Grupo 10: Comercio en general. En los restantes tres grupos si se detecta la presencia femenina representando a los trabajadores: en el Grupo 11 un 33% son mujeres, en el Grupo 19 y en el Grupo 20 las mujeres representan un 25%. Sin embargo, sólo una de ellas fue titular (Grupo 11), el resto fueron designadas como suplentes.

Según lo presentado hasta el momento, las mujeres tienen una participación mínima en los cargos de relevancia dentro de su sindicato y en los espacios de representación sindical en los que su sindicato participa. Resulta interesante observar que es entonces lo que hacen las mujeres, que son mayoría, dentro de la federación.

En general, son responsables de las tareas administrativas, de atender el teléfono, mandar faxes, de ir al banco, liquidar los sueldos, ayudar al contador. La mayoría de las mujeres que han salido con licencia sindical lo han hecho para desempeñar este tipo de funciones en la federación. Desarrollan tareas que facilitan el funcionamiento de FUECYS, de esta forma, los hombres del

sindicato pueden volcarse más fácilmente a las tareas de dirección, a las negociaciones, reuniones, etc. Los hombres no desempeñan este tipo de tareas, según dijeron las entrevistadas, ningún hombre levantó un teléfono en el sindicato. De esta forma, las mujeres que militan en FUECYS si tienen tareas para desarrollar dentro de su federación, pero las mismas están bastante alejadas de los espacios de discusión, de negociación que caracterizan a los movimientos sindicales. Su presencia no se detecta en las instancias relevantes del sindicato.

*“Estratégicamente te dan tareas para hacer que significan quédate ahí quietita, entreténete con eso y no molestes. Las tareas están, pero al momento de opinar y hacer... la decisión la tomaron hombres” (E3)*

Los entrevistados, hombres y mujeres, destacaron la necesidad que tiene el sindicato de aumentar la participación femenina en los espacios de relevancia. Se reconoce que las mismas son mayoría y no están representadas ni en los espacios de dirección ni en los espacios de representación sindical. Probablemente, en algunos casos, esto signifique simplemente transmitir lo que es políticamente correcto decir. Sin embargo, nadie abiertamente, rechazó ni criticó la presencia de las mujeres en la federación.

No solo se reconoció la falta de participación de las mujeres sino que también se destacó la falta de participación de jóvenes, FUECYS está dirigida por hombres mayores. Las entrevistadas manifestaron ser mujeres “manejadas” por hombres, a pesar de que muchas de ellas sienten que tienen las mismas condiciones que sus compañeros.

Por otra parte, no hay en FUECYS mujeres que sean referente desde hace muchos años, lo cual también puede relacionarse con el hecho de que es un sindicato de trabajadores que rotan mucho en sus sectores de actividad, ni el comercio ni los servicios son trabajos en los que las personas permanezcan muchos años.

### ***3.2 El rol de las mujeres en FUS***

Dentro de FUS las mujeres son mayoría, dicha federación es la más grande del país con 25.300 afiliados, de los cuales un 70% son mujeres y tan solo un 30% son hombres. La salud es uno de los ámbitos laborales típicos de participación femenina.

A pesar de que una amplia mayoría de los afiliados a FUS sean mujeres su participación en los espacios de decisión es menor a la de los hombres. El Consejo Central de la FUS es entendido en el marco de este trabajo como el espacio más destacado del sindicato, ya que el acceso al mismo garantiza o posibilita la participación en otros espacios (La asamblea general de afiliados, la Dirección Nacional, la Asamblea General de Delegados y el Consejo Federal Regional). El Consejo Central es integrado por 15 miembros electos en cada Congreso. En el último Congreso fueron designados los concejales que se mantendrán en su puesto hasta fines de 2013, resultaron electos 11 hombres y 4 mujeres para ocupar los puestos titulares. Sin embargo, en los puestos de suplencia al Consejo Central son mayoría las mujeres, 10 mujeres y 5 hombres.

Esta situación parece confirmar lo que algunas de las entrevistadas manifestaron, el hecho de que en la FUS los hombres son los titulares y las mujeres son suplentes, a pesar de ser mayoría. La participación en el Consejo vota en el Congreso por plancha, la mujer sale siempre mal ubicada en relación a sus compañeros en las votaciones. Otro fenómeno que se da en FUS, es que las mujeres integran las listas pero en los últimos puestos, cuesta que las mujeres sean ubicadas en los primeros lugares de las listas que se presentan a votación, de esta forma se les vuelve cuesta arriba acceder a los cargos directivos. Además, si bien se las hace integrantes de las listas son las que menos opinión tienen, las opiniones que cuentan son las que son emitidas por los hombres.

En la FUS están bien diferenciados los puestos a los que logran acceder las mujeres. Las entrevistadas plantearon que, la Secretaría de Finanzas tiene generalmente una mujer al frente, es un espacio destinado para la mujer. También los espacios vinculados a la cultura son típicamente femeninos, la comisión de Género y Equidad que depende de la Secretaría de Formación y Programa es el lugar por excelencia que ocupan las sindicalistas de la federación, es la comisión en la cual los hombres no quieren participar. También es común la participación de las mismas en la Comisión Fiscal, dicha comisión es integrada por cinco miembros de los cuales actualmente

cuatro son mujeres. En general, todo lo vinculado con los servicios y administración es reservado para las mujeres.

Los hombres, por su parte, participan generalmente en la Secretaría de Organización, en todo lo vinculado con la propaganda, con la prensa, en las vinculaciones con el PIT-CNT, en la Secretaría de formación y Programa. Estos son espacios en los que la participación de las mujeres está casi que vedada, son considerados los espacios importantes, de fuerza, en la federación.

La marginal participación femenina en los ámbitos de dirección de FUS, es entendida en el marco de este trabajo como una de las mayores limitantes para el acceso de las mismas a los ámbitos de representación sindical, Consejos de Salarios y PIT-CNT. En estos dos ámbitos de representación sindical la presencia de femenina es marginal. En relación al PIT-CNT, ninguna de las sindicalistas de FUS participa en la Mesa Representativa, ni en el Secretariado Ejecutivo del plenario. En relación a los CCSS, FUS participa en el grupo 15 denominado "Servicios de salud y anexos", el cual está integrado por 5 subgrupos. En el año 2010 no hubo mujeres designadas como representantes de los trabajadores, ni siquiera como suplentes, en estos espacios.

La participación femenina dentro de la FUS se desarrolla lejos de los espacios de decisión y representación sindical, el papel que desarrollan es limitado. Son los hombres quienes están al frente de la federación, en los puestos de relevancia. Este fenómeno es entendido por las entrevistadas como un gran problema al que se enfrentan a diario, el cual resulta muy difícil revertir, tradicionalmente ha sido así.

*"Tradicionalmente en los cargos de poder hubo más varones que mujeres en este sindicato, porque somos una sociedad totalmente machista"* (E10)

A pesar de que las mujeres están en una posición desigual a la de sus compañeros en relación a la cantidad de puestos que ocupan en los espacios de decisión y representación sindical, los entrevistados coincidieron en manifestar que en los últimos años la situación de las mujeres en la federación fue mejorando, entienden que las mismas han ido adquiriendo un rol más preponderante en todos los espacios sociales y también en los sindicatos. Entienden que años

atrás, la situación de la mujer en el sindicato era peor a la actual, aunque no se desconoce que actualmente existe una gran desigualdad, fenómeno contra el cual consideran necesario tomar medidas, para hacer más equitativa y representativa la participación.

### ***3.3 Posibilidad de desarrollar una carrera sindical femenina***

Es notoria la desigualdad que existe en la composición de los espacios de ambas federaciones y en las funciones que desempeñan hombres y mujeres en ellas. En ambas federaciones se reconoce la necesidad de que las mujeres lleguen a los espacios relevantes, es decir, a los espacios de dirección, de discusión y negociación. Sin embargo, existen limitaciones que impiden que las mismas desarrollen una carrera sindical que les permita acceder a dichos espacios. A diferencia de los hombres, las mujeres no logran concretar una trayectoria sindical que les permita el reconocimiento y la confianza de sus compañeros, lo cual resulta decisivo a la hora de manejar nombres para ocupar los cargos.

Las mujeres no cuentan con tiempo suficiente para dedicarse plenamente a sus carreras sindicales, no pueden asumir responsabilidades y compromisos que les permitirían adquirir experiencia y confianza en sus capacidades, eso va generando inseguridades, sentimientos de incapacidad. Muchas de ellas no cuentan con el apoyo pleno de sus parejas e hijos para participar sindicalmente, ni de sus compañeros de sindicato. Además, los sindicatos son espacios tradicionalmente masculinos y el machismo está siempre presente en los mismos, lo cual tiende a perjudicar la participación de las mujeres y los avances que las mismas tienen en los sindicatos.

Todos estos elementos surgieron en el marco de las entrevistas como factores que impactan negativamente en las posibilidades que las mujeres tienen de desarrollarse en el ámbito sindical. Precisamente en estas dificultades que se les presentan a las sindicalistas de FUECYS y FUS para desarrollar una carrera sindical que les permita acceder a espacios de relevancia dentro de su sindicato es que se profundizará a continuación.

### **3.3.1 División sexual del trabajo**

Existe una variable fundamental a la hora de especializarse en cualquier actividad, ya sea estudiar, trabajar, hacer carrera política o ser dirigente sindical, el tiempo. Para cualquier actividad que alguien se proponga desempeñar necesita tiempo. El tiempo es un recurso escaso y es precisamente el recurso que le falta a las mujeres sindicalistas, tiempo para estar en el sindicato, para hacerse notar entre sus pares, para prepararse, estudiar, mejorar su retórica y para perfeccionar todas las “armas” necesarias para desarrollarse plenamente en ese ámbito.

*“El sindicato tiene una cuestión que es muy complicada, para ser dirigente sindical tienes que estar, el que no está o está poco pierde ascendencia sobre la gente. Aunque haya mujeres que puedan venir dos, tres horas por día o tres veces a la semana, no están todos los días. La gente reconoce al que está todos los días y en general los que están todos los días terminan siendo hombres porque tienen más libertad desde el punto de vista institucional” (E1)*

En general, la actividad sindical se caracteriza por ser altamente demandante, son muchas las horas que es necesario dedicarle a la tarea, las reuniones suelen extenderse hasta muy tarde en la noche, lo cual tiende a incrementar en momentos en los que se desatan conflictos sindicales.

Los hombres tienen mayor disponibilidad temporal para dedicarle a la actividad sindical y las mujeres en general tienen menor disponibilidad, la causa que explica esas dos situaciones dispares es entendida, en el marco de este trabajo, como la misma: la división sexual del trabajo.

Las diferentes entrevistadas en FUECYS y en FUS coincidieron en que, la mujer está limitada a participar sindicalmente por las responsabilidades privadas que tienen en sus hogares, fundamentalmente el cuidado de sus hijos. Entienden que el hombre siempre ha tenido más tiempo que la mujer, generalmente ellos están excluidos de las responsabilidades domésticas y de las tareas de cuidado de dependientes, lo que les permite tener una mayor disponibilidad temporal para dedicarse a otras actividades, ellos no se tienen que preocupar por resolver cuestiones domésticas, pueden perfectamente pasar el día entero en el sindicato, pueden viajar al interior, pueden instruirse y capacitarse para mejorar sus capacidades como sindicalistas.

En cambio la mujer, no puede dedicarle el mismo tiempo a la actividad sindical, ya que son las responsables de hacer las compras, preparar la comida, limpiar su casa, cuidar sus hijos, entre

otros. La mujer tiene bajo su órbita responsabilidades que no puede delegar, las cuales demandan mucho tiempo y dedicación. La desigual división sexual del trabajo limita a las mujeres en su participación sindical, les quita tiempo, las recorta.

En este sentido se planteó que, las mujeres son de cierta forma “esclavas” del hombre, este delega sobre ella responsabilidades que también son de su competencia, las mujeres no solo se ven en la obligación de cumplir sus responsabilidades como madre, sino que también cargan con la irresponsabilidad de los padres, los cuales se han escudado en la tradición para sacar provecho de sus compañeras.

Los hombres entrevistados, en FUECYS y en FUS, también perciben que las tareas del hogar y fundamentalmente el cuidado de los hijos es una responsabilidad ampliamente femenina que opera negativamente en las posibilidades que tienen sus compañeras de desarrollar una carrera sindical, que les permita acceder a espacios de relevancia dentro del sindicato. Los entrevistados manifestaron escuchar a sus compañeras decir que se tienen que ir porque tienen que ir a buscar a sus hijos o porque tienen que cocinar para la noche. De cierta forma, reconocen la responsabilidad a la que hace frente la mujer en el interior de sus hogares y al mismo tiempo hablan de la irresponsabilidad que los hombres tienen para con las tareas domésticas y de cuidados, los hombres delegan dichas tareas a sus compañeras, generalmente no hay cooperación masculina en el interior de los hogares. Las responsabilidades domésticas y de cuidados son una barrera difícil de superar para las mujeres, incluso para las mujeres sindicalistas.

A pesar de que todos los entrevistados reconocen que la división sexual del trabajo es una gran limitante para las mujeres sindicalistas, entienden que es un fenómeno cultural arraigado, que no se va a cambiar fácilmente.

*“Hay que desprenderse de algunas cadenas que son históricas, que son patriarcales, en casa le enseñaron a la nena que ella tenía que hacerse cargo de los hijos, que tenía que ser buena madre. Nunca le dijeron mira que vos tienes que ser dirigente sindical o tienes que dedicarle tiempo a seguir tu carrera... la mujer ya creció con esas cuestiones que son históricas” (E2)*

Por otra parte, las mujeres de cierta forma son penalizadas por la sociedad cuando deciden dedicar parte de su tiempo a una actividad extra doméstica, muchas veces se las acusa de abandonar a sus

hijos y su casa por querer participar de determinados espacios. Las tareas domésticas deben ser realizadas por alguien y en general se espera que la mujer las lleve adelante, cualquier intento de cambio de lo establecido genera tensiones.

Los entrevistados destacaron la cuota de responsabilidad que tienen las mujeres en estas cuestiones al ser las ellas las encargadas de la educación de los hijos varones en el hogar. La mayoría de las mujeres reproducen lo que aprendieron, reproducen la desigualdad en la educación de sus hijos, en general, de las hijas mujeres se espera cooperación para realizar las tareas del hogar, pero los hijos varones generalmente están exonerados de tales responsabilidades, son “cosas de mujeres”.

*“Es un poco un tema social que la mujer se tenga que encargar de los hijos y es un poco culpa de las mujeres que eso sea así, porque somos las que formamos hijos varones, obviamente si formamos con la mentalidad de que la mujer se encarga de las tareas de la casa no podemos después reclamar que nos den un espacio para hacer otra cosa...” (E3)*

Las responsabilidades que tienen las mujeres por ser las encargadas mayoritarias de las tareas del hogar y de cuidado de dependientes las limita para desarrollar cualquier tipo de actividad extra doméstica y extra laboral, en este trabajo se hace énfasis en la participación sindical, pero no se desconoce que la ausencia de tiempo opera de igual modo para cualquier actividad que las mujeres decidan llevar adelante en el plano más personal de sus vidas.

No para todas las mujeres es tan difícil participar sindicalmente, existen algunos perfiles que tienen más facilidad: mujeres solas que no tienen pareja ni hijos o aquellas que tienen hijos grandes y en menor caso quienes tienen parejas que las apoyan para participar. En aquellos lugares en donde las mujeres son dirigente de primera línea adscriben a alguno de estos perfiles. Existen ciertas dinámicas en el funcionamiento del movimiento sindical que dificulta la participación de las mujeres en determinadas etapas de su vida, fundamentalmente cuando tiene hijos chicos.

*“La vida es así, es cambiante, no siempre vas a tener tus hijos chicos, no siempre vas a tener que andar atrás de la escuela, de la comida. La militancia a veces se da en la mujer después o antes de tener los hijos, pero si tuviste los hijos jóvenes como yo no tienes más remedio que esperar que crezcan...” (E9)*

En algunas ocasiones la participación de las sindicalistas que tienen hijos y/o pareja les genera problemas al interior de su propio hogar, el tiempo que dedica a la militancia es tiempo que no le dedica a su familia. Generalmente, los hombres no están preparados para que sus parejas ocupen determinados espacios públicos y descuiden su casa por ello. Uno de los problemas importantes que surgen en el interior del hogar son los celos de las parejas, este fenómeno surgió como una limitación importante a la participación, en muchos casos hace que la mujer se vea obligada a retirarse de la militancia.

*“En general los celos de los maridos pesa mucho en las compañeras, te dicen mi compañero es muy celoso y no quiere, eso es común... imagínate un marido que espera en una casa a una compañera que se queda en una reunión hasta las once de la noche acá con hombres, es muy fuerte, ese cambio es un proceso lento, a largo plazo...reconozco que no es fácil” (E1)*

### ***3.3.2-Impacto de la división sexual del trabajo en las carreras sindicales femeninas***

El poco tiempo que las mujeres tienen para dedicarle al sindicato impacta en sus carreras y no de la mejor forma. En general, les cuesta mucho asumir/aceptar responsabilidades y compromisos, los cuales serían importantes para sus trayectorias sindicales. Las responsabilidades familiares dificultan la posibilidad de las mujeres de aceptar puestos que le insuman mucha dedicación.

*“Yo siempre digo me encantaría ser secretaria del interior porque se pasan viajando, pero la realidad es que para cualquier compañera es muy difícil. A veces cuando es lejos el destino te tienes que quedar una noche ¿Qué marido te aguanta eso? ¿Qué hijo? Es muy difícil” (E7)*

Las mujeres priorizan ante todo su hogar y sus hijos, si bien se hacen espacios para ir al sindicato y participar en algunas actividades, no tienen una dedicación completa al mismo, esto genera la crítica de sus compañeros, se les cuestiona el no poder estar en una reunión o el no poder asistir a determinada actividad. En muchos casos las mujeres no logran tolerar los cuestionamientos y terminan retirándose de la militancia.

En relación a la capacitación y preparación para profesionalizarse en la tarea sindical, se reconoce en ambas federaciones que existen medios para que las mujeres se puedan capacitar, por ejemplo,

asistiendo a los cursos de organización sindical dictados en el Instituto Cuesta Duarte, pero también para asistir a los mismos es necesario disponer de tiempo.

De esta forma, las posibilidades que tienen las mujeres de desarrollar una carrera sindical se van reduciendo, este fenómeno es reconocido y de cierta forma asumido por las mujeres participantes de ambas instituciones, están al tanto de la dificultad que implica para ellas dedicarse a la tarea sindical en el mismo nivel que sus compañeros.

*“La posibilidad de desarrollar una carrera sindical femenina es igual a la misma nula posibilidad de desarrollar una carrera universitaria, técnica, profesional, es muy difícil, capaz que puede terminar la carrera pero después ejercerla no es para cualquiera, no es para el común denominador de la mujer uruguaya, porque la mujer quiere el casamiento, quiere la pareja, quiere el hijo, la casita, y le es muy difícil poder complementar todo”. (E7)*

En general, las entrevistadas perciben que para ellas las dificultades son mayores, tienen la impresión de que todo les cuesta más, lo cual vuelve el proceso lento, engorroso. Se tienen que capacitar, pelear contra sus empleadores, contra sus compañeros para que las escuchen y apoyen, con sus familias. Sus logros no son percibidos en el corto plazo, por el contrario, tienen la percepción de no avanzar. Se enfrentan, como sindicalistas, a la injusticia laboral y a la injusticia de sus propios compañeros.

El no participar a la par de sus compañeros, el no poder acceder a puestos que les otorguen experiencia y confianza en sus propias posibilidades y capacidades van generando un sentimiento de inseguridad en algunas mujeres. Muchas de ellas no se sienten preparadas ni siquiera para hablar en público en las reuniones internas del sindicato, prefieren que sean sus compañeros los que tomen las decisiones o discutan cuestiones particulares. De esta forma, muchas mujeres se van auto limitando, van acotando su participación.

*“Creo que nos limitamos nosotras mismas a veces, lo he vivido con compañeras de acá adentro que se limitan ellas mismas, de decir no me siento capacitada o no porque ellos lo hacen bien. Supongo que es falta de seguridad en sí mismas, llegan acá como delegadas y todo... al final tienes que decir tienen razón los hombres cuando dicen las mujeres no tienen capacidad, si vos misma no te sentís capaz entonces tienen razón. (E3)*

La autolimitación femenina es entendida en este trabajo como un punto fundamental del poco avance femenino en estas dos federaciones, muchas mujeres ceden su espacio porque piensan que no pueden, terminan acompañando la idea de que los hombres son mejores para la tarea. Las mismas entrevistadas, en ambas federaciones, reconocen que son muchas las mujeres a las que les cuesta creer que son capaces de ocupar el lugar que tradicionalmente han ocupado los hombres, entienden que se necesitan más mujeres dispuestas a asumir dichas tareas, que se sientan tan o más capacitada que los hombres para hacerlo.

En general, los sindicatos son espacios de discusión, en los cuales todavía los liderazgos y jefaturas se respetan mucho, para ser líder sindical se necesitan determinadas condiciones vinculadas a la impronta personal masculina.

*“El hombre es más agresivo que la mujer, agresivo desde el punto de vista de atropellar, decir. En general la mujer es más intelectual, más de visión a largo plazo que el hombre, tiene una visión más sensible. Esto genera una diferencia desde el punto de vista del cargo de dirección que es clara, todavía los sindicatos responden mucho a los liderazgos, a las jefaturas” (E1)*

La autolimitación de algunas de las mujeres y el perfil más sensible de las mismas impacta en la cantidad de dirigentes sindicales femeninas con posibilidades de avanzar en sus carreras hasta llegar a puestos de dirección y representación sindical. Los entrevistados plantearon que cuesta mucho impulsar mujeres para que lleguen a cargos de dirección.

Un fenómeno importante que los entrevistados destacaron es el hecho de que muchas mujeres que logran acceder a las primeras filas, a los primeros lugares se fueron masculinizando, “se hacen las fuertes”, gritan, golpean la mesa, adoptan una imagen masculinizada para que las escuchen. Esto es cuestionado por alguna de las sindicalistas entrevistadas, entienden que la mujer debe reclamar su espacio desde lo que ella es, desde la femineidad.

### ***3.3.3-Machismo como forma de discriminación hacia las mujeres***

Hasta ahora se hizo referencia al impacto que tienen las consecuencias de la división sexual del trabajo en las carreras sindicales de las militantes de FUECYS y FUS. Sin embargo, no todas las dificultades que se le presentan a la mujer para participar y avanzar en sus carreras derivan de este

concepto, existe otro fenómeno vinculado a la discriminación que limita su participación en la federación, el machismo.

Tradicionalmente los sindicatos han sido un espacio caracterizado por la participación masculina y la ausencia de la presencia femenina. En las últimas décadas, los diferentes sindicatos del país han procesado un incremento en el número de afiliadas. Lo cual parece lógico teniendo en cuenta que actualmente las mujeres presentan una tasa de actividad del 54,7 % según el INE. Sin embargo, la institución sindical no parece adaptarse a la nueva realidad, continúa mostrándose y actuando como si las mujeres no participaran de los mismos.

*“Es muy difícil para la mujer participar en sindicatos, es un mundo de hombres, es todo un mito del hombre de barba, la matera y el casquito...hay que cambiar la realidad y es seguro que nos va a llevar mucho, va a costar, no va a ser ni este año que viene ni el otro, pero bueno...” (E7)*

La discriminación, manifestada a través del machismo está presente en el interior de FUECYS y tiende a afectar a las mujeres que participan del sindicato. En general, en FUECYS, la palabra del hombre tiene mayor importancia que la de la mujer, por el simple hecho de ser hombre, a las mujeres no se las escucha ni respeta por el simple hecho de ser mujeres. La discriminación se manifiesta a través de diferentes actitudes de indiferencia y destrato hacia las mismas.

*“Es algo natural que ellos hablen, nosotras tenemos que pedir por favor ¿nos pueden escuchar?, y lo más probable es que uno se levante a fumar, el otro hable por teléfono, todo ese tipo de cosas, ni siquiera cuando es algo que los atañe” (E7)*

El machismo también se manifiesta en actitudes que tienden a minimizar las capacidades de las mujeres. En general, se considera que no están a la misma altura que los hombres para el desempeño de determinadas actividades, los hombres tienden a pensar que ellos pueden realizar las tareas de manera más eficiente. Si bien esto no se hace explícito por medio de palabras, las sindicalistas de FUECYS saben que a sus compañeros las minimizan, se lo hacen sentir.

En FUECYS se espera que las mujeres demuestren que tienen capacidad, siempre están condicionadas y presionadas a demostrar que es capaz de realizar determinada tarea. Sin embargo,

esta exigencia aplica exclusivamente para ellas, los hombres no se ven en la necesidad de realizar ningún tipo de demostración de capacidades.

*“Se las coacciona a tener que demostrar si son capaz o no, nosotras como mujeres tenemos que demostrar que capacidad tenés para llegar a un cargo o para tener una representación ¿y a los hombres quien les pide que demuestren algo? ¿Se da por naturaleza que llegan a un cargo y lo tienen porque si? Socialmente falta un proceso de maduración, siempre se fue machista” (E3).*

Algunos de los entrevistados hombres de FUECYS adscriben abiertamente a esta exigencia de demostración de capacidades para con las mujeres. Entienden que para ocupar un puesto, sus compañeras no solo deben contar con el mismo tiempo que ellos, sino que también necesitan demostrar determinadas cualidades.

*“Sé que aquí, en este sindicato hay muchas compañeras muy capaces, con las cuales he conversado muchas veces exigiéndoles más, exigiéndoles más para ocupar ese lugar que muchas veces reclaman a través de papeles o de documentos o de acciones en la calle diciendo que no tienen su lugar. Cualquier compañera que venga a ocupar un lugar que está libre, tiene que tener el mismo tiempo y por lo menos la misma capacidad que cualquier compañero que estemos acá, la compañera que lo ocupe tiene que demostrar ser capaz” (E2).*

Sin embargo, no es la opinión unánime de todos los hombres entrevistados en FUECYS, hay quienes discrepan con esta exigencia de demostración de capacidades que algunos tienen para con sus compañeras. Hay quienes entienden que esta es una actitud cruel, ya que aplica solo en el caso de las mujeres. Lo enmarcan dentro de una actitud altamente machista que no es asumida abiertamente, no es reconocido, lo cual dificulta aún más encontrar una solución.

*“El machismo está mucho más arraigado de lo que creemos, aparecen los comentarios tales como: hay que esperar que demuestre. ¿Por qué hay que esperar? En mi caso no esperaron. Es sumamente cruel, cuando vos impulsas un compañero por más de que no tiene la experiencia te dicen, si vamos a darle la oportunidad, pero cuando vos impulsas una mujer te dicen pero tendría que demostrar. ¿Si el varón no tiene que demostrar porque la mujer tiene que hacerlo?” (E4)*

En FUS, también el machismo es una de las forma de discriminación que los hombres aplican hacia las mujeres, desde el sindicato se reconoce que mantienen una estructura patriarcal y machista, que tienden a dificultar la participación femenina. Las entrevistadas de las FUS, manifestaron que el respeto y el trato que se tiene en el sindicato para con los hombres es diferente al que se les tiene a las mujeres. En general, al hombre se lo considera mejor, más apto para las tareas, se prefiere que ellos sean los encargados de las tareas de importancia, se confía mucho más en sus capacidades. La mujer es tenida en cuenta para las tareas de menor importancia.

*“A la hora de tenerte en cuenta siempre eras las que hacías los mandados” (E11)*

Al igual de lo que ocurre en FUECYS, dentro de la FUS se espera que las mujeres demuestren sus capacidades para acceder a un puesto, este es un argumento que no solo dan los hombres sino que algunas mujeres también lo utilizan.

*“Te dicen lo tienen que demostrar por su propia capacidad, hermano, si yo estuve 25 años para sentarme en un Consejo Directivo de un sindicato, 25 años y no me considero una mujer incapacitada de discutir y de dar el 100%, dejar los hijos, la familia, una cantidad de secuelas, díganme que es lo que tengo que hacer para demostrar ser capaz” (E11)*

Las mujeres tienen que esforzarse mucho más que los hombres, deben demostrar por tres su capacidad de análisis, de discusión, de propuesta y a pesar de ello, siempre su opinión es tenida en cuenta en segundo lugar, primero cuenta la opinión del hombre. Las entrevistadas plantearon que ellas sienten que tienen la misma capacidad que sus compañeros, el mismo nivel, solo que ellos tienen más posibilidades de aprendizaje por el hecho de contar con más tiempo.

Una de las entrevistadas de FUS transmitió una anécdota del último primero de mayo, que refleja claramente el desmerecimiento y destrato que algunos tienen para con las mujeres:

*“El primero de mayo preparamos todo el discurso, una compañera iba a hablar. El primero de mayo no hay transporte y la compañera que iba a hablar vive en Malvin, para todos los oradores había un auto a disposición para ir a buscarlo. Para que fueran a buscar a la mujer hubo que*

*pelear, decían que por ahí debía pasar algún ómnibus cerca. ¿Por qué si a los demás los iban a buscar en auto a ella no? No se le da valor a la mujer, ni el lugar que tiene que tener, para lograr el lugar tienes que andar a los codazos” (E12)*

La discriminación para con las mujeres, manifestada a través del machismo, es entendido en el marco de este trabajo como una de las limitaciones más importantes que las mismas tienen para acceder a espacio de dirección y representación sindical.

*“Nos guste o no vivimos en un mundo machista, el Uruguay es un país muy machista. Además, mentirosos porque nos decimos que no, pero somos machistas y en general las mujeres por la vía de los hechos tienen dificultades para participar. Tiene más dificultades que los hombres, nosotros las tenemos también pero las mujeres tienen más” (E1).*

### ***3.4 Estrategias para fomentar y/o mejorar la participación femenina***

Uno de los objetivos de la investigación era establecer si existen mecanismos y/o estrategias pensadas al interior de FUECYS y FUS destinados a fomentar la participación femenina y/o para mejorar la equidad en la redistribución de funciones en dichos sindicatos.

En base a la información relevada se puede afirmar que no existen estrategias claras diseñadas dentro de FUECYS que tengan como finalidad amortiguar o facilitar la participación de las mujeres en el sindicato. Solo existen impulsos personales, aislados, de algunos de los miembros de la federación que insisten en que las mujeres deben apropiarse de algunos espacios.

Dentro de esos impulsos personales se puede ubicar la comisión de mujeres de FUECYS creada para el 8 de marzo del año 2012 en el marco del “Día internacional de la Mujer”. Fecha para la cual, realizaron una actividad con más de 100 personas en el Club Parque del sindicato, hubo un brindis, stand up, una compañera leyó una proclama. Fue la primera vez que desde FUECYS se festejó el día de la mujer. Fueron invitados todos los miembros de la federación, sin embargo, muy pocos hombres asistieron al festejo.

El festejo del día internacional de la mujer fue la primer actividad de la comisión de mujeres. Tras ella, continuaron reuniéndose y fue aumentando el número de participantes de la misma,

inicialmente fueron 12, luego fueron 18 y actualmente son 20 sus miembros. La finalidad de esta comisión fue gestar un espacio para que las mujeres se organicen, fue creada en base a la iniciativa femenina y cuenta con el apoyo de algunos de los hombres de FUEYCS, pero no de todos. Según las integrantes de la comisión, hay hombres que desmerecen el espacio, lo minimizan y se burlan del mismo con comentarios poco felices.

*“Los hombres pensaban que íbamos a ir a tomar el té, pero estos ámbitos han sido instancias de profundas discusiones” (E5)*

La formación de la comisión de mujeres tuvo repercusiones importantes en el interior del sindicato, generó recelo e intriga en algunos de los miembros de la federación. Según las entrevistadas, algunos de sus compañeros estaban al asecho, querían saber de qué temas hablaban en sus encuentros, se sentían intranquilos al estar excluidos del espacio. Las participantes de la comisión entienden que sus compañeros adoptaron la misma actitud que adopta un empleador cuando sus trabajadores forman un sindicato en su lugar de trabajo, se sienten traicionados, pensaban que había algún problema. Sin embargo, las mujeres entienden que la comisión es simplemente una herramienta más que suma al colectivo, más de una se siente más tranquila y acompañada actuando en bloque y no aisladamente.

*“Los celos que generó acá adentro no te haces una idea, ¿y por qué? reuniones de hombres hay todos los días y a nadie se le mueve un pelo acá adentro, sin embargo, que las mujeres se reunieran generó cosas y eso es porque somos machistas. Hay miedo de que la mujer se pueda organizar y piense, yo creo que pasa eso, pasa por esa cuestión”.* (E4)

Algunos entrevistados manifestaron no estar a favor de la creación de una comisión de mujeres que excluya a los hombres.

*“Una comisión de mujeres parece el club social “caramuchita”, donde se arma la comisión de damas para festejar los cumpleaños, para la quermes, a mí me suena así la comisión de mujeres. Yo estoy en contra de todo este tipo de cosas, si yo armo la comisión de los negros, de los homosexuales, de los gordos, eso es auto discriminación... En el sindicato deberíamos hablar de género, porque los hombres también tenemos nuestros problemas, pero hablemoslos todos juntos*

*en esa comisión. La comisión de la mujer quedo como un gheto en el que no participan hombres, porque es la comisión de la mujer” (E2)*

Desde la comisión se ha hablado de la necesidad de tomar medidas que tiendan a facilitar su participación en el sindicato. Destacaron la necesidad que existe equiparar las licencias maternales entre el sector público y privado (en la actividad pública las mujeres tienen media jornada libre y los privados tienen dos medias horas). Además, están impulsando un proyecto de ley para madres y/o padres con personas discapacitadas a su cargo.

Un punto importante de debate dentro de la comisión es la necesidad de crear una guardería. En ocasiones las sindicalistas de FUECYS se ven en la necesidad de llevar a sus hijos a las reuniones por no tener donde dejarlos, lo cual termina incomodándolas. Plantean que la creación de un espacio seguro que atienda a los niños ayudaría a las sindicalistas de la federación a militar, las alivianaría. Según se pudo saber, el principal motivo por el cual no se ha abierto una guardería es la falta de recursos económicos para ello. Sin embargo, desde la comisión se habla de plantear algún plan en el marco de los centros CAIF, lo cual disminuiría los costos. La necesidad de contar con una guardería es una de las estrategias directa que desde la comisión se está discutiendo como modo de facilitar la participación de las mujeres en el sindicato, sin embargo, no hay ningún proyecto definido para lograrlo.

La comisión aún está en una etapa germinal, aun no se han concretado líneas de acción claras para mejorar la situación de las mujeres en el sindicato.

*“Estamos reunidas un montón de mujeres hablando de que vamos a hacer, pero habría que ver si pasamos de lo que queremos hacer al paso siguiente, de decir acá estamos queremos tal cosa, todavía no pasamos a esa etapa” (E3)*

En relación a FUS, a pesar de las dificultades que se les presentan a las mujeres que militan en dicha federación para participar, para construir una carrera sindical que les permita acceder a los espacios de decisión y representación sindical, no existen estrategias diseñadas dentro del sindicato que tengan por finalidad fomentar y facilitar la participación femenina. Existe una idea general dentro del sindicato de que las mujeres no participan porque no quieren, que los espacios están y son ellas las que no ponen la suficiente energía y voluntad para acceder a los mismos. Los diferentes entrevistados manifestaron que desconocen la existencia de mecanismos dentro de la

federación que tengan por finalidad facilitar la participación femenina. Según ellos, la situación de las mujeres es un tema que está en el discurso, que se incluye en lo formal, en los papeles, pero no se establecen líneas de acción concretas tendientes a superar las dificultades.

En la Comisión de Género y Equidad se han armado talleres que tienen como finalidad tratar el tema de las desigualdades que existen en la participación pero de esas actividades solo han participado mujeres, los hombres no se integran en este espacio. En la comisión, tampoco han surgido planes ni líneas de acción que tengan como finalidad igualar la participación.

En FUS existe una guardería para los hijos/as de los funcionarios de la salud, este espacio es interpretado como un gran logro, es fruto de varias negociaciones y mucho esfuerzo. Sin embargo, la misma no es vista por las participantes de la federación como una ayuda a la militancia ya que operan en horarios de escuela. Los trabajadores de la salud tienen horarios laborales que muchas veces se desarrollan en la noche, no son horarios convencionales, además, las reuniones del sindicato en general son a la noche y se extienden hasta tarde. Las entrevistadas entienden que la guardería no cumple con los requisitos de un trabajador de la salud ni de una militante sindical y por esa razón termina fallando, lo cual las limita constantemente.

En la federación entienden que se deben generar las condiciones para la participación igualitaria entre hombres y mujeres, hasta que no se tomen medidas que tengan ese objetivo, las dificultades para las mujeres no van a disminuir.

### ***3.5 Voluntad política de los miembros de los sindicatos***

Otro de los objetivos de la investigación detectar cual era la situación que existía en FUECYS y en FUS respecto a la voluntad de los hombres del sindicato para con la situación de desigualdad de sus compañeras.

Se puede afirmar, en base a la información relevada en las entrevistas realizadas, que las mujeres de FUECYS no cuentan con el apoyo de la mayoría de sus compañeros, sin embargo, existe un

grupo minoritario de hombres que si tienen empatía con la causa de sus compañeras y tienden a apoyarlas para que su participación en el sindicato mejore.

*“Tenes toda una gama de compañeros, la minoría son los que quieren ayudarlas, un 5% capaz que exagerando un 10%, te diría que hay un promedio mayor un 50% que te dicen si bueno vamos a ver, hay que analizarlo, si bueno pero no tanto, esa es la inmensa mayoría. Y después hay un importante grupo que son retardatarios, no les interesa” (E1)*

Las mujeres de FUECYS saben del poco apoyo que tienen de la mayoría de sus compañeros, diferentes actitudes y dichos explicitan su falta de voluntad para con su situación. Interpretan que el único reparo que tienen para con ellas es el hecho de ser mujer, ese es su único argumento. Sin embargo, saben que hay un grupo minoritario de compañeros que las apoyan, que tienen voluntad con su situación, los cuales reconocen no solo el esfuerzo que realizan para participar sino que también valoran sus capacidades y experiencia en el movimiento sindical. Este grupo minoritario intenta colaborar con ellas, las sindicalistas de FUECYS saben que en ellos tienen un aliado. La intención de ese grupo de hombres es impulsar a algunas de sus compañeras para el próximo congreso, de manera de que al menos tres lleguen al secretariado, para ello están trabajando con un grupo de mujeres, facilitándoles un poco el camino.

*“Te puedo dar una primicia, nosotros tenemos conversado entre tres o cuatro compañeros que son los principales, los que estamos al frente de la Federación, en hacer una apuesta fuerte a que nuestra lista lleve en los primeros diez lugares por lo menos tres mujeres, con la intención de que vayan al secretariado, estamos apuntando fuerte a eso, para eso estamos trabajando con 7 u 8 compañeras sobre la base de darles energías, facilitarles lo que podamos” (E1)*

El impulso que, desde la dirección de FUECYS, se les intenta dar a sus compañeras es entendido como un gesto de voluntad para con la situación de desigualdad en la que se encuentran en la federación. Sin embargo, es la voluntad de un grupo minoritario de hombres.

En relación a FUS se puede afirmar, en base a la información relevada en las entrevistas realizadas, que la voluntad que existe en la federación para con la situación de las mujeres es nula. Los entrevistados fueron unánimes en transmitir que la desigualdad en la participación de hombres y mujeres no es un tema del cual se hable frecuentemente, no forma parte de la agenda del

sindicato. Las mujeres no cuentan con el apoyo manifiesto de sus compañeros para mejorar la situación de desigualdad en la que se encuentran en el sindicato.

Los entrevistados plantearon que los miembros de la federación tienen el discurso armado respecto a la situación de la mujer, pero su falta de compromiso y de voluntad con el tema queda de manifiesto en la falta de accionar que existe respecto a dicha cuestión. En general, las escasas movidas que se han realizado en el sindicato en pos de fomentar la equidad o de tratar el tema del género han surgido desde las mujeres y para su exclusiva participación, los hombres no las acompañan en sus iniciativas.

Para los hombres del sindicato, las mujeres no participan porque no quieren, porque no buscan su espacio, porque no hacen lo necesario para ganarse su lugar. Sin embargo, las mujeres entienden que hay obstáculos inherentes a la militancia que hacen que ellas no puedan llegar a los primeros lugares de las listas, el primer paso necesario para poder aspirar a un cargo en el sindicato.

### ***3.6-Principio de cuota sindical***

Otro de los objetivos del trabajo consistía en conocer cuál es la percepción que tienen los entrevistados, tanto en FUECYS como en FUS, sobre el fracaso del intento de cuotificación, que se aprobó en el VIII congreso del PIT-CNT, en el año 2003.

A pesar de la aprobación de la cuota sindical, los resultados no han sido positivos, aun no se han logrado los objetivos deseados. En ninguno de los dos sindicatos que fueron observados en este trabajo se alcanza el 30% de mujeres en los cargos de dirección.

En las entrevistas se detectaron diferentes posturas, tanto de FUECYS como de FUS, respecto al principio de cuotificación. Hay quienes lo rechazan, otros que si bien no lo comparten consideran que fue necesario debido a la baja proporción de mujeres que logran acceder a los espacios de dirección y también hubo entrevistados que se manifestaron a favor de la aprobación de esta medida. A continuación se hará referencia a los argumentos planteados por los entrevistados que adhieren a estas diferentes posturas.

Quienes la rechazan consideran que los espacios no se deben cuotificar por medio de decretos arbitrarios, sino que quienes ocupen los espacios se los deben ganar en base a la confianza que va generando en sus compañeros. En general, consideran que la mujer se debe ganar los espacios en base a su capacidad, esfuerzo, dedicación y disciplina. Plantean que si la mujer no está capacitada no tendría que ocupar el puesto que quizás un hombre ocuparía de mejor manera por simplemente cumplir con una cuota. Incluso hubo entrevistados que llegaron a proponer la necesidad de establecer una cuota para los hombres, por si en el futuro las mujeres llegan a ser mayoría en el movimiento sindical. De todas formas, esto último no sería necesario, ya que el principio de cuota sindical aprobado por el PIT-CNT, fue planteado genéricamente, para cualquiera de las dos partes que se encuentre en minoría. En ningún lugar dice que el 30% deba ser para las mujeres, sino que plantea que ninguna de las partes, hombres o mujeres, debe ser menor que 30%.

Quienes aunque la rechacen la consideran necesaria opinan que aunque no estén a favor de este principio fue un gran paso, se tuvo que tomar la medida porque más allá del trabajo que hacían las mujeres no eran tenidas en cuenta. Se planteó que es lastimoso que se haya tenido que llegar a la reglamentación pero fue muy necesario, si para lograr que las mujeres mejoren su situación en el movimiento sindical era necesario imponer una cuota la comparten, dadas las circunstancias era necesario hacerlo. Consideran que era algo que se debería haber dado de manera natural, pero como no fue así, entienden que la cuotificación es un puntapié inicial. También hay quienes opinan que el 30% es un porcentaje demasiado bajo, que hasta en ese punto se discrimina a las mujeres.

Quienes están a favor de la aprobación del principio de cuotificación son los menos, los/as mismos/as plantean que está bien que se tomen este tipo de medidas que tiendan a favorecer la participación femenina en el ámbito sindical, entienden que alguna medida era necesario tomar ante la baja representatividad de las mujeres en los espacios de dirección.

A pesar de existir diferentes posturas respecto a la cuota sindical, la misma no se cumple, este tipo de medidas terminan siendo incumplidas porque la realidad es más rica de lo que se pueda resolver por medio de un decreto y en el caso de las mujeres sindicalistas la realidad es que les es muy difícil participar sindicalmente. Algunos entrevistados manifestaron que en la hoja todo se ve

bárbaro pero que en la práctica después no se pueden concretar, las mujeres no solo necesitan que se diga en un documento que deben participar sino que es necesario facilitarles el camino para que puedan participar.

*“La situación de las mujeres no se cambia con leyes, reglamentaciones y Consejos de Salario... si no tengo movimiento social que lo empuje para su aplicación es lo mismo que la nada” (E11)*

Respecto a los posibles logros, repercusiones que la aprobación de esta medida pudo haber tenido en el movimiento sindical también hay opiniones diversas en los entrevistados, hay quienes plantean que con esta medida no se logró nada y quienes consideran que la misma sirvió para poner en la mesa la situación de las mujeres, lo interpretan como un avance que permite visualizar la desigualdad que caracteriza la participación en ese ámbito, entienden que es un paso que sienta las bases para un cambio necesario dentro del movimiento sindical.

En este trabajo se intentó conocer cuáles eran, desde el punto de vista de los diferentes entrevistados, las dificultades que impedían que el principio de cuotas se concretara. En general, los entrevistados coincidieron en considerar que la principal barrera para la concreción de este principio es de índole cultural, algunas costumbres tradicionales que se vienen practicando desde muchos años no se van a cambiar de un día para otro por más que exista una resolución. Además, se planteó que a esta medida es necesario acompañarla con otras medidas, como puede ser la creación de guarderías que funcionen con horarios acordes a la actividad sindical o la modificación de los horarios de las reuniones a horarios más acordes a la realidad de la mujer. El principio de cuota por sí solo, no tiene el peso suficiente para cambiar la situación de las mujeres dentro del ámbito sindical.

*“Lo que pasa es que si emitimos una ley y después no hay represión para que esa ley se cumpla es muy difícil...sino se cumple no pasa nada, tu resuelves que haya un 30% de mujeres y si después no hay un seguimiento de esas cosas y aparte de eso no das las posibilidades a las mujeres de que puedan participar es lo mismo que la nada...” (E1)*

### ***3.7- Desigualdades en el mercado laboral***

En la actualidad, las mujeres constituyen un componente fundamental del mercado laboral del país. A pesar de que las mujeres han logrado integrarse en gran número en dicho mercado están expuestas a ciertas desigualdades respecto a los hombres. En general, las mujeres ganan menos, están condicionadas a ocupar determinados puestos de trabajo (segregación ocupacional), el desempleo tiende a afectarlas en mayor grado y tradicionalmente las empresas no han contemplado el hecho de que las mujeres desempeñan tareas en interior del hogar en mayor proporción que los hombres. Estas desigualdades colocan a las mujeres en una posición de desventaja (en relación a los hombres) en el mercado laboral.

Una de las hipótesis de la investigación es que la marginal participación que tienen las mujeres en los ámbitos de participación y decisión sindical contribuye a mantener las desigualdades a las que están expuestas en el mercado laboral (menores ingresos, mayor desocupación, segregación ocupacional, discriminación). De cierta forma las opiniones de los entrevistados, en FUECYS y en FUS, afirman esta idea. Los mismos entienden que la falta de protagonismo de las mujeres en los espacios sindicales tiende a perpetuar ciertos fenómenos de desigualdad.

Se hizo referencia a que las mujeres están bastante limitadas a la hora de acceder a cargos gerenciales en las empresas en las que trabajan, en general, son hombres los que llegan a esos puestos de mayor jerarquía y sucede que cuando llegan mujeres a esos cargos ganan menos salarios en relación a los hombres que ocupan esos puestos. Los entrevistados plantearon otro problema al que se exponen las mujeres en el mercado laboral y es que muchas veces las empresas contratan más hombres que mujeres por considerar que estas últimas son más problemáticas, por el hecho de que se puede embarazar o porque tienen hijos a quienes cuidar.

Los miembros de FUS manifestaron que en su sector de actividad, la salud, no se da el problema de desigualdad salarial a igual tarea, pero plantearon que si existe un trato desigual para con los hombres y para con las mujeres. Los médicos no tratan de la misma forma a los enfermeros hombres que a las enfermeras mujeres, incluso desde los usuarios se percibe el trato desigual.

Se reconoce que, si las mujeres participaran de ámbitos de importancia dentro del movimiento sindical podrían empujar para mejorar las desigualdades a las que están expuestas en el mercado laboral, limita mucho el no poder hablar desde los ámbitos de decisión.

Varios destacaron, los logros que en el corto plazo han tenido las trabajadoras domésticas, quienes han logrado avances en el mercado laboral desde que tienen representación sindical. A pesar de las dificultades que tienen dichas trabajadoras, se unieron y lograron mejorar. Entienden que lo mismo ocurriría con las mujeres en general si lograran acceder a los espacios de decisión sindical, mejorarían su situación en el mercado laboral, contarían con mayor peso para hacer valer sus derechos.

#### ***4- A modo de cierre***

En FUECYS y en FUS las mujeres son mayoría entre los afiliados, 53 % y 70 % respectivamente. Sin embargo, la participación de las mismas en los espacios de dirección de estas federaciones y en los espacios de representación sindical en los que sus federaciones participan es marginal. Son los hombres quienes ocupan los cargos importantes en ambos sindicatos, las mujeres por lo general desarrollan tareas de segundo orden, las cuales están alejadas de los espacios de negociación y discusión, es decir de los espacios de importancia de un sindicato.

En el presente trabajo se intentó referir a las dificultades que se les presentan a las mujeres sindicalistas de estas dos federaciones para acceder a los espacios de dirección y a los espacios de representación sindical en los que ellas participan, en el PIT-CNT y en los Consejos de Salarios.

En ambos sindicatos operan problemáticas similares que limitan el acceso femenino a los diferentes espacios de importancia. La falta de tiempo que tienen las mujeres como consecuencia de la dispar división sexual del trabajo se presenta como una de las grandes problemáticas a las que se enfrentan las mujeres que participan en estos dos espacios. No pueden dedicarle al sindicato el tiempo que este requiere, a diferencia de los hombres, la mayoría de ellas son responsables del cuidado de la casa y de los dependientes (niños, adultos mayores y discapacitados), lo cual impacta negativamente en sus carreras sindicales.

El poco tiempo que las mujeres tienen para dedicarle al sindicato impacta en sus carreras y no de la mejor forma. En general, les cuesta mucho asumir/aceptar responsabilidades y compromisos, los cuales serían importantes para sus trayectorias sindicales. Las responsabilidades familiares dificultan la posibilidad de las mujeres de aceptar puestos que le insuman mucha dedicación.

El no participar a la par de sus compañeros, el no poder acceder a puestos que les otorguen experiencia y confianza en sus propias posibilidades y capacidades van generando un sentimiento de inseguridad en algunas mujeres. Muchas de ellas no se sienten preparadas ni siquiera para hablar en público en las reuniones internas del sindicato, prefieren que sean sus compañeros los que tomen las decisiones o discutan cuestiones particulares. De esta forma muchas mujeres se van auto limitando, van acotando su participación.

Por otra parte, los sindicatos tradicionalmente han sido espacios masculinizados, las mujeres se fueron integrando a los mismos con el paso de los años, a pesar de ello los sindicatos siguen funcionando como si las mujeres no participaran. Actualmente, las mujeres son discriminadas por medio de actitudes machistas por parte de sus compañeros. Si bien en FUECYS y en FUS las mujeres son mayoría siguen siendo objeto de actitudes que tienden a degradarlas y disminuirlas constantemente. La discriminación, manifestada a través del machismo, fue entendido en el marco de la investigación como una de las limitaciones más importantes que las mismas tienen para acceder a espacio de dirección y representación sindical.

A pesar de las dificultades que se les presentan a las mujeres para participar y llegar a los puestos de relevancia sindical, no existen estrategias claras diseñadas dentro de FUECYS y FUS que tengan como finalidad amortiguar o facilitar la participación de las mujeres en el sindicato. Sin embargo, en FUECYS parecen existir algunos impulsos personales, aislados, de algunos de los miembros de la federación que insisten en que las mujeres deben apropiarse de algunos espacios, esos impulsos se canalizan a través del apoyo de la dirección del sindicato a la Comisión de Mujeres, formada recientemente por las mujeres del sindicato. En cambio en FUS, existe una idea general dentro del sindicato de que las mujeres no participan porque no quieren, que los espacios están y son ellas las que no ponen la suficiente energía y voluntad para acceder a los mismos, no hay en FUS diseñadas líneas de acción concretas tendientes a superar las dificultades que se le presentan a las mujeres.

Tampoco existe gran voluntad por parte de sus compañeros hombres, tanto en FUECYS como en FUS, para mejorar o facilitar la participación femenina en el ámbito sindical. En FUECYS las mujeres no cuentan con el apoyo de la mayoría de sus compañeros de sindicato, sin embargo, existe un grupo minoritario de hombres de si tienen empatía con la causa de sus compañeras y tienden a apoyarlas para que su participación en el sindicato mejore. En FUS, en cambio, la voluntad que existe para con la situación de las mujeres es nula. Los entrevistados fueron unánimes en transmitir que la desigualdad en la participación de hombres y mujeres no es un tema del cual se hable frecuentemente, no forma parte de la agenda del sindicato. Las mujeres no cuentan con el apoyo manifiesto de sus compañeros para mejorar la situación de desigualdad en la que se encuentran en el sindicato.

Lograr equiparar la situación de las mujeres a la de los hombres en el ámbito sindical, como en muchos otros, es un asunto complejo. No es casualidad que haga más de nueve años que se estableció el principio de cuota sindical y sin embargo, en la práctica, su concreción no se ha logrado, las diferencias de participación entre hombres y mujeres en los sindicatos son históricas y es difícil que se salden de un día para el otro. En ninguno de los dos sindicatos que fueron observados en este trabajo se alcanza el 30% de mujeres en los cargos de dirección.

En las entrevistas se detectaron diferentes posturas respecto al principio de cuota sindical. Hay quienes lo rechazan, otros que si bien no lo comparten consideran que fue necesario debido a la baja proporción de mujeres que logran acceder a los espacios de dirección y también hubo entrevistados que se manifestaron a favor de la aprobación de esta medida. En general, los entrevistados coincidieron en considerar que la principal barrera para la concreción de este principio es de índole cultural, algunas costumbres tradicionales que se vienen practicando desde muchos años no se van a cambiar de un día para otro por más que exista una resolución. Además, se planteó que a esta medida es necesario acompañarla con otras medidas, el principio de cuota sindical por sí solo, no tiene el peso suficiente para cambiar la situación de las mujeres.

La falta de participación de las mujeres en espacios de importancia sindical se entendió como un elemento determinante de las desigualdades a las que están expuestas las mujeres en el mercado laboral (menores ingresos, mayor desocupación, segregación ocupacional, discriminación). La

falta de protagonismo de las mismas en los espacios sindicales tiende a perpetuar ciertos fenómenos de desigualdad que experimentan las mujeres en sus empleos.

Se entiende que es necesario lograr equidad en la participación sindical entre hombres y mujeres, para ello, resulta necesario hacer modificaciones en algunas prácticas que tradicionalmente se vienen desarrollando dentro y fuera del ámbito sindical. Quizás, solucionar las cuestiones que vienen desde el espacio sindical (discriminación a través del machismo, subestimación de las capacidades femeninas, destrato, etc.) resulte más fácil que aquellas, tales como la división sexual del trabajo, que son prácticas que caracterizan a toda la sociedad. Sin embargo, hasta que no se institucionalice la idea de que las mujeres deben participar y deben llegar a los espacios de importancia sindical, por el simple hecho de que son trabajadoras con derechos para reivindicar, no se lograrán cambios sustantivos vinculados con la equidad participativa.

Indagar y dar cuenta de la desigualdad que se produce entre hombres y mujeres en el espacio sindical es entendido como fundamental para tener certeza de los puntos que son necesarios modificar en pos de una mayor equidad. En ese sentido, se hace necesario visibilizar los procesos que operan en el interior de estos espacios. El presente es simplemente un aporte que fue gestado y desarrollado con dicha finalidad. Si bien no aborda todos los procesos que operan en estas cuestiones, puede ser interpretado como un primer aporte a la problemática de las mujeres en el ámbito sindical.

Resulta interesante continuar indagando en la temática para conocer nuevos argumentos que permitan seguir sosteniendo y alimentando el hecho de que las mujeres no ocupan aun el lugar que en este trabajo se entiende les corresponde.

En particular, y en relación a FUECYS y FUS se considera interesante poder profundizar en cuáles han sido los avances logrados (cláusulas) en relación a las cuestiones de género en los diferentes grupos y subgrupos de Consejo de Salarios en los que le corresponde actuar a dichos sindicatos, en las sucesivas rondas de negociación colectiva que se celebraron en el país a partir del año 2005. Se entiende que los sindicatos son actores importantes, a la hora de fomentar la mejoría de las mujeres en el mercado laboral, ya que pueden poner en agenda cuestiones a

resolver en pos de una mayor equidad, por ejemplo en los Consejos de Salarios pueden negociar cláusulas que fomenten la igualdad entre hombres y mujeres.

Por otro lado, profundizar en cuál es la realidad a la que se enfrentan las mujeres dentro de la Central sindical del país también se entiende como relevante ya que si bien es sabido que las mujeres son minoría en dicho espacio no se conoce en profundidad cuales son las dinámicas que caracterizan su participación ni el papel que realmente cumplen en la institución.

Varios son los puntos pendientes, este simplemente fue el intento de mostrar las problemáticas que experimentan las mujeres enfocando en dos instituciones sindicales particulares, se entiende que las dificultades para participar sindicalmente exceden a dichas instituciones, son características de todo el movimiento sindical. Así mismo, dichas problemáticas, exceden al propio movimiento sindical y están presentes en otros espacios de participación. Generalmente las mujeres están limitadas a participar de cualquier actividad fuera del hogar que demande tiempo y dedicación independientemente de las características de dicha actividad. Sus responsabilidades privadas limitan su participación y su posibilidad de desarrollarse en la vida pública.

*Finalmente, resta decir que la realización de este trabajo fue sumamente enriquecedora desde todo punto de vista, agradezco a Karina y a Cecilia su colaboración en el proceso.*

## **Bibliografía**

**Aguirre, Rosario (2008)** “Relaciones de género en la sociedad uruguaya del siglo XX. Cambios y continuidades”. En: “El Uruguay del siglo XX. La sociedad”, Montevideo: Banda Oriental. Departamento de Sociología, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República.

**Aguirre, Rosario (2009)** Uso del tiempo y desigualdades de género en el trabajo no remunerado. En: Aguirre, R (Ed.) “Las bases invisibles del bienestar social. El trabajo no remunerado en Uruguay”. UNIFEM- Doble clic editorial, Montevideo.

**Aguirre, Rosario (1998)** “Sociología y Género: Las relaciones entre hombres y mujeres bajo sospecha”. Ed. Doble Clic. Universidad de la República- CSIC- Departamento de Sociología, FCS. Montevideo.

**Anderson, Jeanine (2006)** “Sistemas de género y procesos de cambio”. En: Batthyány, Karina, “Género y desarrollo. Una propuesta de formación”, FCS-UDELAR, Doble Clic, Ed. Montevideo.

**Batthyány, Karina (2004)** “Cuidado Infantil y trabajo. ¿Un desafío exclusivamente femenino?”. Montevideo, Cinterfor-OIT.

**Batthyány, Karina (2009)**. Cuidado de personas dependientes y género. En: Aguirre, R (Ed) “Las bases invisibles del bienestar social. El trabajo no remunerado en Uruguay”. UNIFEM- Doble clic editorial, Montevideo.

**Batthyány, Karina- Sonia Montaña (2012)** “Construyendo Autonomía. Compromiso e indicadores de género”. CEPAL.

**CIEDUR (2009)** “Mapa de Género: el mercado de trabajo uruguayo”. OIT.

**Espino, Alma-Pedetti, Gabriela** (2009) Cláusulas de género en la negociación colectiva 2005-2008". CIEDUR.

**Espino, Alma-Pedetti, Gabriela** (2010) "Diálogo social y la igualdad de género en el Uruguay". Documento de trabajo N°15.OIT.

**Johnson, Nicki** (2006) "El movimiento sindical uruguayo: el camino hacia la cuota". FESUR.

**Márquez, Marta** (2005). "Uruguay: Negociación Colectiva y Equidad de Género". En: Laís Abramo y Marta Rangel (eds.) "América latina: Negociación Colectiva y Equidad de Género". OIT.

**Saltzman, Janet** (1992) "Equidad y Género". Cátedra Universidad de Valencia-Instituto de la Mujer. Madrid.

Estatuto de la Federación Uruguaya de Empleados del Comercio y los Servicios.

Estatuto de la Federación Uruguaya de la Salud.

### **Sitios de Internet**

**PIT-CNT:** [www.pitcnt.org.uy](http://www.pitcnt.org.uy)

**Ministerio de Trabajo y Seguridad Social:** [www.mtss.gub.uy](http://www.mtss.gub.uy)

**Instituto Cuesta Duarte:** [www.cuestaduarte.org.uy](http://www.cuestaduarte.org.uy)

**Instituto Nacional de Estadística:** [www.ine.gub.uy](http://www.ine.gub.uy)

**Federación de Empleados del Comercio y servicios:** [fueci.wordpress.com](http://fueci.wordpress.com)

**Federación Uruguaya de la Salud:** [fuspitcnt.wordpress.com](http://fuspitcnt.wordpress.com)

**FLASCO:** [www.eurosur.org/FLACSO/mujeres](http://www.eurosur.org/FLACSO/mujeres)

## Anexos

### **Estructura de la Federación Uruguaya de Empleados de Comercio y Servicios**

La **Federación Uruguaya de Empleados de Comercio y Servicios** (FUECYS), ex FUECI (Federación Uruguaya de Empleados de Comercio e Industria) se fundó el 30 de noviembre de 1930, representa a los trabajadores que desempeñan funciones en áreas vinculadas al comercio y a los servicios. El objetivo de FUECYS es mejorar las condiciones de trabajo, económicas, culturales, sociales, educacionales, de vivienda de todos los trabajadores/as del sector que representa. Se autodefinen como independientes del Estado, los patrones, los partidos políticos, las religiones y filosofías, aunque respetan las convicciones individuales de cada uno de sus afiliados.

A continuación se describe la estructura de la federación, en base a lo establecido en el estatuto que regula el funcionamiento de la misma.

El **Congreso** es la máxima autoridad del sindicato, el mismo se reúne cada dos años, en el mes de Noviembre, de forma ordinaria. Dicho congreso, puede reunirse también de forma extraordinaria por una mayoría especial de 2/3 de los integrantes del Consejo Directivo Nacional o con la firma del 25% de sus afiliados cotizantes. La elección de los/as congresales, se efectúa en cada Sindicato o Federación integrante de FUECYS. La delegación se integra con criterio proporcional de acuerdo a los mecanismos electivos de cada Sindicato o Federación integrante de FUECYS. El congreso tiene potestades resolutorias: la aprobación de la memoria, en todo asunto programático, de plataforma, y en toda propuesta presentada a su consideración por cualquiera de sus delegados. Además, el Congreso es el órgano elector de los miembros del Consejo Directivo Nacional, de la Comisión Fiscal, de la Comisión de Ética y Conducta sindical y de la Comisión Electoral.

En el artículo 39 del estatuto de FUECYS se establece que, el **Consejo Directivo Nacional** (CDN) de FUECYS, es el órgano máximo entre un Congreso y el siguiente, pudiendo ser solamente electo por el Congreso. El mismo es autoridad permanente y está compuesto por un mínimo de 33 miembros. El Consejo se reúne ordinariamente en forma mensual y

extraordinariamente a convocatoria del Presidente de FUECYS, o por la mayoría simple de los integrantes del Consejo Central. Sus reuniones deben ser presididas por el Presidente de FUECYS.

El Consejo Directivo Nacional, en su primera sesión ordinaria luego de ser proclamado por el Congreso de FUECYS, elige de entre sus miembros a los integrantes del **Consejo Central**. El Consejo Central está compuesto por el Presidente de FUECYS y los responsables de al menos diez secretarías, debiendo estar si o si presentes la Secretaría de Organización, la Secretaría de Finanzas, la Secretaría de Propaganda, la Secretaría de Relaciones Internacionales, la Secretaría de Interior. La Dirección de FUECYS, entre un Consejo Directivo Nacional y el siguiente, es ejercida por este Consejo Central, el cual se reúne de forma ordinaria cada quince días y extraordinariamente cuando así lo determine el/la Presidente, o cinco de los/as Secretarios/as.

El Consejo Central debe cumplir y hacer cumplir las Resoluciones del Congreso, del Consejo Directivo Nacional, así como también sus propias resoluciones. Este consejo es responsable colectivamente e individualmente de su funcionamiento y cada Secretario/a de la elaboración de planes de trabajo, seguimiento y control, que aseguren el buen desarrollo de FUECYS, como asimismo el cumplimiento de los objetivos resueltos en el Congreso.

A nivel departamental FUECYS se organiza a través de la **Asamblea Departamental de Delegados/as**, la cual se constituye como el órgano máximo de resolución departamental. La misma se reúne cada cuatro meses a partir de la finalización del Congreso, en los 18 Departamentos del Interior del País y cada seis meses en Montevideo; extraordinariamente cuando sea convocada por mayoría simple del Consejo Directivo Nacional o del Consejo Central; o el 25% de los Sindicatos o Federaciones habilitados a participar. Cada Sindicato o Federación presenta previo al inicio de la Asamblea Departamental, la nómina de sus delegados/as titular y suplente. La Presidencia de la Asamblea Departamental es ejercida por miembros del Consejo Central de FUECYS (en Montevideo) y la Mesa Departamental (en el Interior) en forma colectiva.

Las **Mesas Departamentales** de FUECYS, son la autoridad máxima entre una Asamblea Departamental y otra, se constituyen en los 18 Departamentos del Interior del país con delegados electos en cada uno de los Sindicatos o Federaciones filiales de FUECYS, con afiliados en el Departamento y aprobados por la Asamblea Departamental. Dichas mesas tienen un mínimo de 5 miembros titulares y se reúnen ordinariamente en forma quincenal y extraordinariamente puede auto convocarse a pedido de la Asamblea Departamental, Consejo Directivo Nacional y/o Consejo Central de FUECYS, sus reuniones son presididas por el Presidente de la Mesa Departamental. Deben cumplir y hacer cumplir las Resoluciones del Congreso, del Consejo Directivo Nacional y de la Asamblea Departamental de Delegados, así como también sus propias resoluciones.

## **Estructura de la Federación Uruguaya de la Salud**

La **Federación Uruguaya de la Salud (FUS)**, fue fundada en el mes de abril del año 1965. La misma agrupa y representa, a nivel nacional, a los trabajadores de la salud del país. El objetivo de esta federación es la tutela y constante defensa de los intereses generales y particulares de los trabajadores de la salud. Se autodefinen como independientes del Estado, los patronos, los partidos políticos y las sectas religiosas y filosóficas, sin embargo respeta las convicciones ideológicas, políticas y religiosas que personalmente sustenten sus afiliados.

A continuación se describe la estructura de la federación, en base a lo establecido en el estatuto que regula el funcionamiento de la misma.

El **Congreso** es la autoridad máxima y soberana de la federación, sus resoluciones solo pueden ser revocadas por otro Congreso. Se reúne ordinariamente cada dos años y extraordinariamente cada vez que lo resuelvan los 2/3 de la Asamblea General de afiliados. Se integra por los delegados que designen los organismos de base, conjuntamente con la convocatoria al Congreso se constituye una Comisión donde se resuelve el número de delegados que corresponde a cada organismo de base. Es competencia de este espacio tratar la memoria, el balance y el presupuesto general de gastos que presente la Dirección Nacional. También debe definir el programa y el plan de acción de la federación, reformar el Estatuto y reglamentos y elegir el Consejo Central y la Comisión fiscal.

La **Asamblea General de Afiliados** es el órgano soberano entre Congreso y Congreso. La asamblea se reúne cada vez que la Dirección Nacional o el Consejo Central las convoque públicamente y/o a través de los organismos de base con una antelación no menor a 72 horas. El espacio es precedido por el Consejo Central, las resoluciones son tomadas por mayoría simple. Determina medidas que afectan a toda la FUS.

La **Dirección Nacional** es la autoridad máxima entre Asamblea y Asamblea general, es precedida por el Consejo Central. Se reúne ordinariamente cada dos meses y extraordinariamente cada vez que lo resuelva el Consejo Central. Está integrada por el Consejo Central y por los delegados de

los organismos de base. Debe promover la sindicalización por rama de aquellos centros en los cuales los trabajadores desempeñen tareas afines derivadas de su especialidad concreta, además debe convocar, con un mínimo de dos por año, a los distintos encuentros en el interior, para discutir en profundidad todos los temas referentes a la problemática del interior, este espacio está compuesto por los delegados de los distintos organismos de base del interior.

La **Asamblea General de Delegados** se reúne cada vez que la Dirección Nacional o Consejo Central lo convoquen públicamente y/o a través de organismos de base con una antelación no menor a 72 horas. Es precedida por el Consejo Central, está integrada por la Dirección Nacional y por delegados de los organismos de base. Su cometido es la discusión política de la FUS y la resolución de medidas de alcance nacional, sus resoluciones son tomadas por mayoría simple.

El **Consejo Central** es la autoridad permanente de FUS entre Dirección Nacional, es presidido por el Secretario General de la federación. Está integrado por 15 miembros titulares y 15 suplentes, cada miembro titular cuenta con un suplente. El consejo está compuesto por una Secretaría General Adjunta, una Secretaría de Finanzas, una Secretaria de Organización, una Secretaría de Prensa y Propaganda, una Secretaría del interior, una Secretaría de Relaciones Internacionales, una Secretaría al PIT CNT, una Secretaría de Seguridad y Salud Laboral, una Secretaría de Formación y Programa de la cual dependerá la Comisión de Género y Equidad y una Secretaría de archivos y Actas. Los miembros del Consejo son electos en el Congreso para que estén dos años en el cargo. El Consejo Central es responsable de hacer cumplir el estatuto, elaborar reglamentos de funcionamiento de las comisiones, también es responsable de defender, dirigir y administrar la federación. Todos sus miembros tienen voz y voto en las deliberaciones.

El **Consejo Federal Regional** está integrado por los organismos de base de cada región. Son presididos en Montevideo por el Consejo Central y en el interior por un Secretario Regional resuelto por los sindicatos de base que lo integran. Su vinculación directa con el Consejo Central se realiza a través de la Secretaría del Interior. Es competencia de este espacio asegurar la marcha de los organismos de base, planificar el efectivo cumplimiento de las resoluciones de los organismos superiores, pronunciarse respecto a la solidaridad con los gremios en conflicto de la región.

**Porcentaje de delegados a la Mesa Representativa del PIT-CNT según sexo**

	Titular	Suplente
Hombres	89%	92%
Mujeres	11%	8%
Total	100%	100%

Tomado Mapa de Género 2009.

**Porcentaje de Delegados al Secretariado Ejecutivo del PIT-CNT según sexo**

	Titular
Hombres	88%
Mujeres	12%
Total	100%

Tomado Mapa de Género 2009.

**Porcentaje de Delegados al Congreso del PIT-CNT según sexo**

	Titular		Suplente	
	Cargos	Porcentaje	Cargos	Porcentaje
Hombres	622	69%	548	63%
Mujeres	285	31%	323	37%
Total	907	100%	871	100%

Tomado Mapa de Género 2009

## Participación femenina según sexo en Consejos de Salarios 2010

		Porcentaje
Estado	Hombres	41%
	Mujeres	59%
	Total	100%
Empresarios	Hombres	85%
	Mujeres	15%
	Total	100%
Trabajadores	Hombres	87%
	Mujeres	13%
	Total	100%

Fuente: Espino-Pedetti 2010.

### Grupo 10: Comercio en general

		Estado	Empleadores	Trabajadores
Titulares	Hombres	1	2	2
	Mujeres	2	0	0
Alternos	Hombres	1	2	2
	Mujeres	0	0	0
Total	Hombres	50%	100%	100%
	Mujeres	50%	0%	0%

Fuente: elaboración propia en base a resolución MTSS, julio 2010.

### Grupo 11: Comercio minorista de la alimentación

		Estado	Empleadores	Trabajadores
Titulares	Hombres	1	2	1
	Mujeres	2	0	1
Alternos	Hombres	1	2	1
	Mujeres	0	0	0
Total	Hombres	25%	100%	100%
	Mujeres	75%	0%	0%

Fuente: elaboración propia en base a resolución MTSS, julio 2010.

**Grupo 19: Servicios Profesionales, Técnicos Especializados y aquellos no incluidos en otro grupo.**

		Estado	Empleadores	Trabajadores
Titulares	Hombres	0	2	2
	Mujeres	3	0	0
Alternos	Hombres	1	2	1
	Mujeres	0	0	1
Total	Hombres	25%	100%	75%
	Mujeres	75%	0%	25%

Fuente: elaboración propia en base a resolución MTSS, julio 2010.

**Grupo 20: Entidades Gremiales, Sociales y Deportivas.**

		Estado	Empleadores	Trabajadores
Titulares	Hombres	1	2	2
	Mujeres	2	0	0
Alternos	Hombres	0	2	1
	Mujeres	0	0	1
Total	Hombres	33%	100%	75%
	Mujeres	67%	0%	25%

Fuente: elaboración propia en base a resolución MTSS, julio 2010.

**Grupo 15: Servicios de salud y anexos**

		Estado	Empleadores	Trabajadores
Titulares	Hombres	2	2	2
	Mujeres	1	0	0
Alternos	Hombres	0	2	2
	Mujeres	0	0	0
Total	Hombres	67%	100%	100%
	Mujeres	33%	0%	0%

Fuente: elaboración propia en base a resolución MTSS, julio 2010.

**Pauta de entrevista:**

**Participación en el sindicato**

**Ahora le voy a formular algunas preguntas relacionadas a su participación en su sindicato...**

¿Desde cuándo participa en FUECYS/FUS?

¿De qué forma comenzó su participación en este sindicato? ¿Cuáles fueron los motivos que la incentivaron a participar?

¿En qué actividades participa actualmente dentro del sindicato?

¿Cuántas horas semanales le dedica a dichas actividades?

Anteriormente, ¿Participó de otras actividades dentro del sindicato? ¿Cuáles?

¿Le gustaría tener más participación en el sindicato de la que tiene actualmente? (En caso de que diga que sí indagar en las posibles limitaciones a dicha participación y en qué áreas le gustaría participar. En caso de que diga que no indagar en los motivos por los cuales no le gustaría tener mayor participación).

¿Existen tareas o actividades que solo realicen las mujeres o que solo realicen los hombres en este sindicato?

¿En su opinión existen barreras/limitaciones que impidan el acceso a los cargos directivos del sindicato? (En caso de que diga que sí, indagar en cuáles son esas barreras/limitaciones y en caso de que diga que no, indagar porque considera que no existen barreras o limitaciones)

¿En algún momento a usted le surgió la posibilidad de representar a su sindicato en otras instancias, como puede ser en el PIT-CNT o en los Consejos de Salarios?

**Las siguientes preguntas están relacionadas a sus actividades diarias...**

¿Además de participar de FUECYS/FUS que otras actividades realiza en su vida diaria? ¿Trabaja?  
¿En qué? ¿Cuántas horas diarias?

¿Cómo logra articular sus diferentes actividades?

¿Cómo está compuesta su familia? ¿Con quién vive?

¿Cómo distribuyen, en el interior de su hogar, las tareas domésticas y/o de cuidado?

¿Cuál es la opinión que tienen sus familiares acerca de su participación en el ámbito sindical? ¿La apoyan para que pueda participar?

**Representación sindical**

**Por último, le formularé algunas preguntas vinculadas a la representación sindical...**

En el año 2003, durante el VIII congreso del PIT-CNT se aprobó el principio de cuota sindical según el cual el 30 % de los cargos en los organismos representativos del PIT-CNT debían ser ocupados por mujeres. ¿Qué opinión le merece la aprobación de este tipo de medidas?

¿Qué piensa que se logró con esta medida?

¿Piensas que existen barreras para que esta medida cumpla sus objetivos? ¿Cuáles son las principales barreras para que esta medida logre sus objetivos en cuanto a equiparar la participación de varones y mujeres?

En su sindicato las mujeres numéricamente son mayoría, pero son hombres los que participan mayoritariamente en los ámbitos de representación sindical, ¿por qué cree que pasa esto, cuáles son a su entender las posibles causas que pueden explicar esto?

¿Este tema se habla entre los compañeros y compañeras del sindicato? En general ¿qué piensan sus compañeros más cercanos?

¿Existen mecanismos y/o estrategias pensadas al interior de su sindicato destinado a fomentar la participación femenina y/o para mejorar la equidad en la redistribución de funciones?

¿De qué manera opera, a su entender, la limitada participación femenina en los ámbitos de representación sindical (PIT-CNT, Consejos de Salarios) en las desigualdades (menores ingresos, mayor desocupación, segregación ocupacional) a las que están expuestas las mujeres en el mercado laboral?

¿De qué manera opera, a su entender, el hecho de que las mujeres sean tradicionalmente las responsables mayoritarias de las tareas al interior del hogar en la posibilidad que tienen de desarrollar una “carrera sindical” que les permita acceder a espacios de mayor importancia dentro de su sindicato?

## **Referencia de entrevistados**

**Entrevistado 1-** Hombre, FUECYS, 51 años.

**Entrevistado 2-** Hombre, FUECYS, 53 años.

**Entrevistada 3-** Mujer, FUECYS, 33 años.

**Entrevistado 4-** Hombre, FUECYS, 40 años.

**Entrevistada 5-** Mujer, FUECYS, 36 años.

**Entrevistada 6-** Mujer, FUECYS, 35 años.

**Entrevistada 7-** Mujer, FUECYS, 42 años.

**Entrevistado 8-** Hombre, FUS, 48 años.

**Entrevistada 9-** Mujer, FUS, 47 años.

**Entrevistada 10-** Mujer, FUS, 53 años.

**Entrevistada 11-** Mujer, FUS, 50 años.

**Entrevistada 12-** Mujer, FUS, 45 años.

**Entrevistada 13-** Mujer, FUS, 53 años.

**Entrevistado 14-** Hombre, FUS, 54 años.