

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

**Participación política de las mujeres en la
organización sindical: cuotificación sindical.**
Facilitadores y barreras a la participación de las
mujeres en el ámbito sindical

Carmen Montes de Oca
Tutora: Natalia Genta

2019

Índice

RESUMEN	3
CAPITULO I	4
Introducción	4
Problema de investigación.	6
Justificación del tema.....	6
Preguntas de investigación.....	7
Marco Teórico	
Género	9
División sexual del trabajo	10
La participación política sindical.....	11
Cuotificación	11
Masa crítica	14
Corresponsabilidad.....	15
Antecedentes.....	16
Objetivo General.....	24
Objetivos específicos	24
CAPITULO II. Diseño metodológico.....	25
Decisiones muestrales.	26
Caracterización socio demográfica de la muestra.....	27
Dimensiones e Indicadores.....	29
CAPITULO III Análisis	30
1 -Participación de las mujeres en cargos directivos sindicales:	31
2-Formas de participación ¿Participación a medias? O ¿participando con límites impuestos?.....	34
3-La evaluación de la participación sindical de la mujer.....	35
4- Estrategias orientadas a saldar la tensión que presentó la no incorporación de mujeres en su primer momento:.....	38
4.1-Espacios infantiles en los sindicatos una demanda latente	39
5_Consecuencias que conlleva el arte de la confección de las listas gremiales.	40
6-Techo de cristal.....	42
7-La corresponsabilidad una nueva manera de convivencia intra y extrafamiliar.	43

8- A las mujeres les cuesta votar y postular a otras mujeres.....	47
Síntesis y reflexiones finales.....	48
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	50
BIBLIOGRAFÍA.....	54
ANEXO I.....	58
Glosario.....	58
ANEXO II.....	58
Informe de campo.....	58
ANEXO III.....	59
PRESENTACIÓN Y PREGUNTAS PARA LAS PERSONAS ENTREVISTADAS...	59
ANEXO IV Cuadro Metodológico y Síntesis del plan de análisis	62

RESUMEN

La presente Monografía Final de Grado parte de un trabajo realizado en el marco del Taller de Desigualdades de Género durante el período 2015-2016; correspondiente a la licenciatura en Sociología de la Facultad de Ciencias Sociales –Udelar a cargo de las docentes Dra. Karina Batthyany y la Dra. Natalia Genta.

El tema abordado es la participación de las mujeres en el ámbito sindical (motivo por el cual se propone estudiar especialmente los mecanismos que entorno a tal fenómeno se anudan) y las trayectorias que ellas construyen para llegar a ocupar lugares de decisión, en los mismos, tales como la Dirección de su sindicato de base, el Secretariado Ejecutivo o la Mesa Representativa del PIT CNT.

Por lo tanto, se planteó como objetivo general la identificación, análisis de las barreras y facilitadores que perciben las mujeres sindicalistas. Así, para cumplir con esta meta principal, se plantearon los siguientes objetivos específicos: identificar la percepción que poseen las mujeres sindicalistas con respecto al desempeño de las mujeres en cargos dentro de los sindicatos; reconocer como perciben las posibilidades de ascenso las mujeres sindicalistas; identificar la percepción de las mujeres sindicalistas con respecto al proceso que debe seguirse para efectivizar la cuotas.

En tal dirección, se propone recabar aquí las percepciones de sus protagonistas, ya que estas mismas impresiones son las que luego resultan y operan como estructurantes de la acción (tiñendo por ende las prácticas), convirtiéndose en los elementos que facilitan y/o obstaculizan las trayectorias de las mujeres sindicalistas. Esta información fue recabada mediante la realización de una entrevista semiestructurada dirigida a 16 mujeres que pertenecen a distintos sindicatos.

Palabras clave: género, participación, cuotas.

CAPITULO I

Introducción

En la Central sindical de nuestro se puede visualizar ciertos intentos para impulsar y promover la cuotas sindical, como por ejemplo: en el marco del VIII Congreso del PIT CNT del año 2003 el cual se resuelve a favor de la cuotas de no más 70% y no menos de 30 % de trabajadores del mismo sexo en cargos de dirección, cupos de formación y negociación colectiva¹. Pero la misma también ha pasado por períodos de estancamiento como quedó de manifiesto en el Congreso del año 2015², donde fueron proclamados por la Mesa Representativa, quince integrantes varones para el órgano máximo de dicha Central Sindical: el Secretariado Ejecutivo del PIT-CNT. El cual luego de ello, los integrantes de la flamante Secretaria Ejecutiva sindical electa realizaron una conferencia de prensa, en la cual quedó en evidencia que no se estaba cumpliendo con la cuota, así como tampoco se avanzó en tal dirección, ya que ninguna mujer resultó electa.

Posterior a ello y en consecuencia se realizó una modificación de la categoría y estatus del Departamento de Género y Equidad transformándose éste en tres nuevas Secretarías: Género, Derechos Humanos y Juventud, nombrando para ello tres mujeres responsables en cada área, que pasaron así a integrar el Secretariado Ejecutivo, -teniendo voz, pero no voto-, elemento muy peculiar a los efectos del análisis que más adelante desarrollaremos. De este modo *-los electos-* entendían que podían “enmendar” las consecuencias de este proceso.

Por lo cual puede afirmarse que a más de una década de “buenas intenciones” -plasmadas en el Congreso XII del año 2003- se puede visualizar a partir de ello la necesidad de generar conocimientos sistemáticos que provoque, y genere una masa crítica entorno a este proceso de implementación de la cuotas, a fin de acercarse más -al horizonte- de la paridad.

1Niki Johnson (2004) “El movimiento sindical en camino hacia la cuota” en <http://www.glyphosxp.com/05cuoP.pdf> consultado junio 2016.

2 Extraído de <http://www.elpais.com.uy/informacion/pit-cnt-tendra-presidente-secretario.html> consultado junio 2015

En mayo del año 2018 el PIT CNT llevo a cabo el XIII Congreso *Vladimir Turiansky*, teniendo este como una de sus finalidades elegir la nueva Mesa Representativa quienes a su vez tienen la responsabilidad de elegir a los integrantes del Secretariado Ejecutivo de dicha institución sindical para los próximos tres años, 2019-2021.

Como resultado de dicho Congreso la Mesa Representativa quedo conformada por 26 titulares (18 hombres y 8 mujeres), con los respectivos 26 suplentes (16 hombres y 9 mujeres)³. El Secretariado Ejecutivo quedo compuesto por 18 personas (11 hombres y 8 mujeres)⁴. En este caso se tuvo como novedad la formalización de los cargos de Presidente, Vicepresidente y Secretario General creados en la propuesta de Reforma del Estatuto en el Congreso XII, art. 34^{o5}, realizado en el año 2015. Los cargos de mayor relevancia dentro del PIT CNT son ocupados por un hombre como son la presidencia, y la secretaria general, mientras que la vicepresidencia la ocupa una mujer

3 <https://www.pitcnt.uy/el-pit-cnt/mesa-representativa> consultada 13 de abril 2019.

4 <https://www.pitcnt.uy/el-pit-cnt/autoridades> Secretariado Ejecutivo consultada 13 de abril 2019.

5 https://www.pitcnt.uy/el-pit-cnt/documentos/item/270-propuesta-de-reforma-de-estatuto-al-xll-congreso_año_2015, consultados 27 de marzo 2019.

Problema de investigación.

A partir de la cuotificación sindical decidida por el PIT CNT en el marco del VIII Congreso del año 2003 se resuelve a favor de la cuotificación de no más 70% y no menos de 30 % de trabajadores del mismo sexo en cargos de dirección, cupos de formación y negociación colectiva. Esta investigación se propone conocer, describir y explicar desde una perspectiva de género, los problemas que enfrenta la participación de las mujeres sindicalistas en los ámbitos de discusión, decisión, negociación, formación y cómo esto impacta y/o se refleja en la estructura sindical de integración y movilidad a la que acceden las mujeres.

Justificación del tema.

La relevancia social por estudiar este tema surge de la necesidad de investigar los efectos la cuotificación sindical y los obstáculos que plantea su concreción. Así, luego del Congreso del año 2015, se agrego una secretaria para que la cúpula del PIT CNT estuviera de alguna manera integrada por mujeres. En el último Congreso XIII del año 2018, la cuotificación se cumplió en el Secretariado Ejecutivo con 8 mujeres de un total de 18 integrantes. Y la mesa Representativa en su globalidad (titulares y suplentes) se cumplió ya que hay 17 mujeres en un total de 54 integrantes.

La inclusión de la perspectiva de género en estudios de académicos es importante ya que contribuye a generar conocimientos acerca del proceso hacia la paridad. Es vital, el involucramiento de las mujeres de forma representativa, tanto en el ámbito sindical como en otras esferas de preeminencia que hacen al desarrollo de la sociedad.

Por tanto, esta investigación se propone -y he ahí su argumentación académica- abonar el pensamiento hacia la transformación de las formas de distribución del poder que configura dichas realidades. Para lo cual se intenta: visualizar, comprender, describir, así como también explicar, el impacto del tratamiento que se hace sobre las situaciones de discriminación y desigualdades de género en el ámbito sindical y cómo ello decanta en las decisiones asumidas colectivamente, reproduciendo dichas asimetrías. Teniendo en cuenta que la actual integración del Secretariado Ejecutivo y la Mesa Representativa fue constituida, por medio de una negociación en la Comisión de

Candidatos⁶, la cual eligió a los representantes, siendo estas mujeres y hombres.

Preguntas de investigación.

Como resultante de las inquietudes teóricas y sociales vertidas en la introducción de este trabajo, es que se sugieren a continuación una serie de interrogantes para orientar y dinamizar el propio análisis en tanto: diálogo, tensión y producto.

A partir de la cuotificación establecida en el marco del Congreso del PITCNT realizado en el año 2003, surgen algunas preguntas fundamentales para la orientación de este proceso, así como para la producción de conocimiento entorno a ello.

¿Cómo evalúan las mujeres integrantes de los sindicatos que son parte del PIT CNT?, el impacto que dicha resolución ha tenido sobre las prácticas efectivas de participación y representación de su mismo género en:

- a) los ámbitos de discusión, decisión, negociación, formación.
- b) acceso a cargos en la Dirección de su sindicato de base, Mesa Representativa y Secretariado Ejecutivo del PITCNT.

Tomando en cuenta que dicha resolución (cuotificación 70%; 30%) no ha sido incluida en el estatuto del PIT CNT hasta el presente año.

¿Qué elementos subjetivos y acciones afirmativas tendientes a garantizar la cuotificación y la participación femenina en el espacio sindical, consideran relevantes para consolidar el proceso de actualización del estatuto, a fin de ejercer exigibilidad de derechos y de dar cumplimiento a la cuotificación sindical?

A partir de la perspectiva de las sindicalistas,

¿Qué motivos consideran determinantes para explicar el no cumplimiento de la

⁶ El XIII° Congreso *Vladimir Turiansky* cuenta con diversas comisiones para su funcionamiento ellas son: Balance y Perspectiva, Candidatos, Autoconstrucción y Estructura Organizativa, en donde los congresales acreditan su participación. La comisión de Candidatos está integrada por un delegado de cada sindicato, su función es proponer y llevar a la plenaria para su votación los integrantes de la Mesa Representativa y ellos nombran a los que integrarán el Secretariado Ejecutivo para la próxima gestión.

cuotificación sindical?

¿Cuáles son los elementos que en la práctica operan facilitando y/o obstaculizando la efectiva participación de las mujeres en sus sindicatos? ⁷

⁷Esta pregunta aplica para: *los ámbitos de discusión, negociación, formación y acceso a cargos, en la Dirección de su sindicato de base y en la Mesa Representativa así como en el Secretariado Ejecutivo del PIT-CNT.

Marco Teórico

Género

En virtud de la temática a estudiar, resulta pertinente comenzar el siguiente apartado definiendo qué entendemos por género, ya que comprender lo que implica y encierra esta categoría será crucial para el abordaje de la temática seleccionada en esta monografía.

El concepto de género es utilizado para aludir a las formas históricas y socioculturales en que hombres y mujeres interactúan y dividen sus funciones. Bajo esta acepción el género es una categoría que permite analizar, responsabilidades, limitaciones y oportunidades diferentes de hombres y mujeres en diversos ámbitos, tales como una unidad familiar, una institución, una comunidad, un país y/o una cultura (Aguirre, 1998, p.19).

Así, lo femenino y lo masculino no son categorizaciones temporalmente inamovibles, sino que dependen de lo que cada sociedad en un contexto determinado establece como lo correspondiente en tanto roles a desempeñar. Ello es socialmente diferenciado y adjudicado según la identidad de género con la cual se identifica la persona. A lo que se agrega, la interpretación que los sujetos realizan, acorde al momento social económico e histórico de la sociedad en la que se encuentran insertos.

En lo que respecta a la participación política para el caso de las mujeres, puede advertirse una homología estructural con lo que ocurre en la sociedad, en la cual los espacios políticos, específicamente el sindical, ha reproducido las mismas lógicas de exclusión de las mujeres del ámbito público y de los espacios de decisión reforzando la concepción de que el ámbito privado es en el que tienen competencia las mujeres.

Cuando analizamos los efectos de esta medida, podemos decir que tal como en la participación política -el acceso que las mujeres tuvieron al sufragio en el año 1938-, no supuso de manera inmediata que su opinión se considerara a la par de la de su género opuesto, un proceso similar se está gestando con la implementación de la cuotas. No resulta menor señalar este aspecto a la hora de analizar la participación de la mujer en otros espacios de decisión, como en el ámbito sindical, ya que las mismas señales pueden observarse en el proceso de implementación de la cuotas, más

específicamente en el espacio de tensión generado respecto a su (in)cumplimiento.

División sexual del trabajo

De todas maneras, no se trata de meras situaciones coyunturales, sino de desigualdades sistemáticas que son precisamente, estas las que han permitido el uso de esa diferenciación para jerarquizar las actividades en función del género.

La división sexual del trabajo se sostiene en dos principios, el principio de separación el cual establece que existen trabajos de hombre y trabajos de mujeres y el principio jerárquico el cual indica que un trabajo realizado por el hombre vale más que un trabajo efectuado por una mujer. Los dos principios se encuentran en todas las sociedades variando sus modalidades en el tiempo y en el espacio (Hirata y Kergoat, 1998, p. 599).

Siguiendo con esta línea de análisis puede afirmarse que la mujer ha estado mayormente vinculada a la esfera reproductiva en el ámbito de lo privado donde se desarrollan principalmente actividades de cuidado de personas dependientes, tareas domésticas, así como también tareas de voluntariado/servicio dirigido a la comunidad. Generalmente, ninguna de estas tareas es remuneradas y es por ello que tienen poco valor social. (Aguirre y Batthyány, 2005). Por su parte, el género masculino es asociado a la esfera productiva, la cual se despliega principalmente en los ámbitos públicos: laboral, político, sindical, entre otros encontrándose éstos involucrados en menor medida, en actividades no remuneradas que recaen como se dijo anteriormente en las mujeres.

Sin duda, la estructura general del trabajo tanto remunerado como no remunerado dentro de una sociedad patriarcal impone una tensión dentro del conjunto de las trabajadoras debido a la doble dimensión del trabajo femenino tanto doméstico como extradoméstico. (Aguirre, 2003, p.199).

Esa tensión entre estas dos esferas del trabajo femenino no debe entenderse como un asunto meramente vinculado a la accesibilidad laboral en la medida en que ello supone una forma diferenciada, respecto de los hombres, de acceso al sustento y al uso del tiempo, afectando la ciudadanía social de las mujeres. (Aguirre, 2003, p.199). De allí que cualquier noción tendiente a generar políticas de justicia de género requiere una

radical re-estructuración de las relaciones de género entre las diferentes fuentes proveedoras de bienestar, las familias, el estado, la comunidad y el mercado.

La participación política sindical

La visualización de las inequidades en torno a la participación social puede resultar diferente según la construcción simbólica de las inequidades a nivel global en una sociedad. Graciela Retamoso (2001) plantea que promover políticas hacia la igualdad de oportunidades, en un país, como el Uruguay, el cual vive una ilusión de ser igualitario es muy difícil. Si bien tempranamente, se alcanzaron derechos en relación a las oportunidades ciudadanas para las mujeres, en relación al voto, al divorcio y a la educación, esto ocurrió hace ya dos siglos, construyendo ello un imaginario colectivo de igualdad ante la ley. Ello ha conspirado en nuestros días, en que se admita que desde entonces no se ha hecho casi nada en lo que se refiere a la promoción de políticas y medidas compensatorias para una equidad de género.

Cabe destacar que el movimiento sindical, como sector social activo comprometido con las necesidades de la clase trabajadora, no escapa a esa lógica. Es por ello que las mujeres en los sindicatos han ido ganando lentamente espacios que se han caracterizado históricamente por una casi exclusiva participación masculina. Situación que aún deja rastros. Por lo cual puede observarse, que las desigualdades persisten, truncando el pleno desarrollo de las mujeres en el área sindical.

Un gran desafío para las mujeres no es sólo llegar a un puesto de participación relevante, sino que se vuelve un desafío central: permanecer en los mismos, revisando formas de relacionamiento y alianzas internas y externas al movimiento para potenciar los espacios y los logros alcanzados. Superar este desafío pasa por establecer nuevas lógicas de relacionamiento entre las mujeres y los hombres, abordar temáticas tomando puntos de encuentros y mecanismos de negociación, buscando un compromiso a largo plazo, lo cual necesita el devenir de una sensibilidad con mayor arraigo en la opinión pública (Retamoso, 2001, p.365).

Cuotificación

Retamoso (2001) considera con respecto a cómo afrontar éste desafío a nivel de la participación en cargos de decisión (políticos partidarios o sindicales), que sin duda,

existen varias opciones posibles, que de una u otra manera aparecen tematizadas en la literatura sobre el tema. Una opción es la participación paritaria entre ambos sexos, es decir, que ambos participen en una proporción de 50%-50%. Otra solución, es la cuotasificación entendiendo a esta última como el camino hacia la paridad, no un fin en sí mismo, sino que al tratar el tema de la cuotasificación sindical, se está haciendo referencia explícitamente a que es necesario nuevas herramientas para reconstruir la ciudadanía plena de las mujeres y para que estos puedan participar de manera efectiva.

Tradicionalmente se han establecido modelos de cuotasificación que sin respetar la participación de las mujeres según la proporción que éstas tengan en el conjunto de la sociedad, contemple la situación inicial de la política (partidaria y sindical) como una actividad -histórica- de mayor participación masculina.

Se considera una acción afirmativa a una acción positiva (...) Son medidas específicas, a favor de las mujeres, para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto a los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional a la igualdad. Tales acciones, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.⁸

Las medidas de acción afirmativa establecen dar trato desigual a situaciones desiguales para no perpetuar la desigualdad, representando posibles estrategias a adoptar como parte de una política de equidad de género. Entre los mecanismos afirmativos, la cuota es la que apunta más directamente a una igualdad de resultado, incidiendo en el proceso electivo para compensar la desigualdad entre actores (Johnson, 2004, p.17). La misma debe ser tomada como una medida, de carácter transitorio permitiendo la incorporación de las mujeres en cargos de decisión.

Una línea de trabajo que trate de minimizar las desigualdades sociales existentes para esta monografía específica podemos decir que la cuotasificación sindical es una medida para incentivar, y alcanzar la representación sindical en lugares de decisión como lo son la Mesa Representativa, Secretariado Ejecutivo del PIT CNT. En Uruguay, como medida de acción afirmativa, en el VIII Congreso del PIT CNT del año 2003 se resuelve que:

⁸(Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, art. 11). Consultado 25 de julio 2019 <https://www.uv.es/igualtat/glosario.pdf>.

los sindicatos reflejen la incorporación progresiva de mujeres de acuerdo a la composición de la fuerza laboral de nuestro país. Dicha participación debe ser equitativa de hombres y mujeres teniendo en cuenta que no puede existir menos de un 30 % ni más de un 70 % de trabajadores de un mismo sexo, ya sea en cargos de dirección, cupos de formación, o negociación colectiva, como forma de lograr una mayor democratización de la población trabajadora organizada del país.⁹

La implementación de la cuotas fue acompañada por la transformación de la Comisión de Mujeres del PIT CNT en el Departamento de Género y Equidad significando un cambio que refleja el reconocimiento y compromiso del movimiento sindical por incorporar la perspectiva de género. En cierta forma la medida sugiere la importancia de que los sindicatos reconozcan que las mujeres sindicalistas son objeto de discriminación, así como también la necesidad de tomar medidas concretas para revertir esta situación de desigualdad empleando estrategias como parte de una política de equidad de género.

El hecho de que la participación femenina estuviera garantizada por una resolución, supone generar un mayor compromiso femenino con la militancia sindical. Para ocupar los cupos es necesario reflexionar sobre los obstáculos materiales y/o culturales que excluyen a las mujeres de la participación en los ámbitos de decisión, o que conducen a que las mismas se auto-excluyan. Ello ayuda a revertir el pensamiento que se les adjudica a las mujeres en cuanto a la responsabilidad de su baja participación a causa de su escaso interés por sindicalizarse, o por desconocimiento de las normas laborales y de las ventajas de organizarse sindicalmente. Además, ayuda a que las mujeres sindicalistas vean el tema no como un problema personal cuya resolución depende exclusivamente de ellas, sino que “se construye como un desafío que atañe al conjunto del movimiento sindical y a la propia sociedad, y cuya resolución requiere de un compromiso y una acción política colectiva” (Johnson, 2004, p. 25).

⁹Niki Johnson (2004) “el movimiento sindical en camino hacia la cuota” en <http://www.glyphosxp.com/05cuoP.pdf> consultada junio 2016.

Masa crítica

Para asegurar el cumplimiento de los objetivos de la cuotificación, es necesario generar lo que Dahlerup (1993) llama una *masa crítica*. Ocurre que si bien las mujeres constituyen un grupo socialmente mayoritario, desarrollan algunas características propias de las minorías (odio a sí mismas, sentimiento de inferioridad, negación de identificación al grupo) resultando negativas para que éstas alcancen una participación efectiva y satisfactoria por la sola existencia de una reglamentación que lo permita.

De allí que la construcción de una *masa crítica* esté ligada para la autora anteriormente mencionada, a la capacidad que las mujeres tienen para revertir la imagen social que dé y sobre ellas se ha construido desde una estructura patriarcal de relaciones sociales.

Las tensiones que genera la participación femenina en un grupo de iguales con dominación masculina, no resulta sencilla de cambiar en la práctica, por ello los estereotipos y la carencia de autoridad legítima requieren de otras medidas de acción afirmativa para sostener los procesos sociales de inclusión femenina en esferas de decisión y poder. No se requiere solo que algunas mujeres lleguen a los cargos de mayor poder, sino que se necesita que se consolide la participación femenina en todos los niveles. El cambio en las relaciones de la representación política de las mujeres no es un resultado que se da por sí mismo, sino que requiere de cambios en la posición educacional y social de las mujeres, pero también de los hombres y de otros cambios estructurales de la sociedad y el sistema político en general. (Dahlerup, 1993).

La noción de “masa crítica” comprende, más bien, un cambio cualitativo en las relaciones de poder entre ambos sexos, tratándose de la consolidación de una situación la cual permite al grupo que se ha estructurado como minoritario que empiece a cambiar la estructura de poder, y por lo tanto, su propio estatus y su propia representación.

No solo se trata de un mayor reclutamiento de mujeres para asegurar la participación; sino que también se trata de asegurar que ese mayor reclutamiento permita al grupo femenino reconstituir su situación en la relación con el mundo masculino, sin esos cambios, es posible que no exista la posibilidad de sostener políticas como la cuotificación.

Dahlerup, (1993), nos introduce en el concepto de masa crítica generando un salto cualitativo respecto a las medidas de acción afirmativa como lo es la cuotificación.

Corresponsabilidad.

Se entiende por corresponsabilidad en el hogar el reparto justo y equitativo de las tareas inherentes a la responsabilidad familiar, social y profesional entre mujeres y hombres de una misma unidad de convivencia o familia. La palabra tiene diferentes definiciones, según el ámbito en la que se la trate. La primera y más usada actualmente se refiere a la acción de ejecutar una tarea entre dos o más personas, en las que todas las partes tendrán las mismas responsabilidades al momento de efectuarla.

De esta manera se puede entender que cuando una persona comete alguna falta con una corresponsabilidad de otra u otras personas todos serán sancionados.

En el ámbito familiar se aplica el concepto de la corresponsabilidad, entendiéndose que los dos progenitores deberán hacerse cargo del niño/a, se entiende como una responsabilidad compartida, al igual que al momento de hacerse cargo de los quehaceres de la casa, en donde todos los miembros de la familia pueden ayudar, para desempeñar las tareas cotidianas.¹⁰

Entonces, la corresponsabilidad se encuentra íntimamente relacionada con las tareas en el ámbito doméstico que comprende tres tipos de actividades y responsabilidades diferentes: tareas del hogar como el aseo, ornato y alimentación; cuidado de los hijos e hijas y personas dependientes y trabajo emocional de soporte dentro de la familia que comprende a todas las actividades de apoyo y aprecio de los miembros del grupo familiar (Gómez Urrutia y Jiménez Figueroa, 2015).

¹⁰<https://diccionarioactual.com/corresponsabilidad/> consultado diciembre 2017.

Antecedentes

El PIT-CNT se encuentra conformado por setenta sindicatos afiliados¹¹, dentro de ellos, además, puede encontrarse: organizaciones, asociaciones, agrupaciones, confederación, federaciones y sindicatos.

A los efectos operativos de su funcionamiento el PIT-CNT se estructura en: Mesa Representativa, Secretariado Ejecutivo, y Comisiones de Trabajo. A su vez, la Mesa Representativa estaba integrada por¹² cuarenta y cuatro miembros titulares y cuarenta y cuatro miembros suplentes, contando para la gestión comprendida entre el año 2015 al 2018 con treinta y seis varones y ocho mujeres titulares, mientras que para la terna de suplentes existen nueve mujeres y treinta y cinco varones. Quedando por definir su representante un sindicato para el caso de los titulares y dos sindicatos para la terna de suplentes.

Para la gestión 2018-2021 resuelta por el XII° CONGRESO *Vladimir Turiansky* realizado en mayo del año 2018, se perciben ciertos avances en lo que refiere a la participación femenina en el ámbito sindical. Ello se puede visualizar en la Mesa Representativa la cual quedó compuesta por 52 miembros, 26 titulares, 18 hombres y 8 mujeres, y por otra parte la terna de suplentes quedó conformada por 28 miembros, siendo 16 hombres y 9 mujeres; faltando dos sindicatos nombrar a sus titulares y respectivos suplentes. A partir de lo anterior, se puede visualizar el cumplimiento de la cuotificación del 30 % sobre el total de los miembros.

Aunque nos preguntamos si dicho cumplimiento responde a un interés real de garantizar espacios de participación femenina o si solamente ello se realiza para dar cumplimiento a lo establecido en el Congreso VIII del año 2003.

Para conocer cómo funciona dicha maquinaria es importante destacar que: los integrantes del Secretariado Ejecutivo del PIT-CNT son propuestos y votados por la Mesa Representativa¹³ durante el Congreso -en el caso de esta monografía el Congreso

¹¹<http://www.pitcnt.uy/el-pit-cnt/acerca-de/sindicatos-afiliados> consultado 17 de enero 2017.

¹²<http://www.pitcnt.uy/el-pit-cnt/acerca-de/mesa-representativa> consultado 17 de enero 2017.

¹³<http://www.pitcnt.uy/el-pit-cnt/acerca-de/estatutos> consultado 17 de enero 2017

al que hacemos referencia es el que fue realizado durante el mes de junio del año 2015 el cual está integrado por dieciocho varones. Dicha integración trajo como consecuencia (repercusiones a nivel de la prensa y la sociedad en general) que se crearan tres nuevas secretarías para enmendar la escasa participación femenina por ello hoy por hoy existe la Secretaria de Género, Derechos Humanos (DDHH) y Jóvenes, para las cuales se designaron a un total de tres mujeres en dichas posiciones con voz pero no así, capacidad de incidir (voto).

Cuando aludimos a *sindicatos* estamos haciendo referencia a una asociación de trabajadores, cuyos objetivos son defender sus derechos laborales ya conquistados o por conquistar¹⁴. Los mismos tienen estatutos internos con el fin de regular y dar funcionamiento al sindicato. La estructura interna se compone por un Presidente, un Secretario General, Departamentos y diferentes comisiones dentro de las cuales no puede faltar las que se ocupan de referenciar al área: Fiscal, Electoral y Finanzas.

Como puede preverse según todo lo detallado anteriormente, en el ámbito sindical y más precisamente en los lugares de decisión, quienes habitan esos lugares son presencias mayoritariamente masculinas.

En tal sentido, varios aportes han resultado fundamentales para el presente estudio, un ejemplo de ello son las investigaciones que se han realizado sobre la participación de la mujer en el ámbito político partidario, parlamentario, así como también los análisis de los discursos de las/os parlamentarios sobre la cuotasificación.

Se consideró necesario por los escasos antecedentes hallados, tomar en cuenta y extrapolar para ello, las investigaciones que, abordan la temática, pero fuera del sindicato. Llevando para ello, dichos aportes al ámbito sindical, ya que el tema que nos convoca cuenta con escasa bibliografía a lo cual se suma que la temática seleccionada, tienen las mismas limitaciones y dificultades que en el ámbito de la política partidaria.

A lo largo de este apartado, se irán presentando los aportes que se han considerado valiosos y pertinentes al objeto de estudio de la presente monografía. Comenzaremos la exposición con los aportes que nos ofrece Johnson, (2004) en su texto “*El movimiento sindical hacia la cuota*”, donde describe cómo en la política

¹⁴ <http://www.monografias.com/trabajos35/el-sindicato/el-sindicato.shtml#ixzz4UkENz1kx> consultada diciembre 2017.

históricamente ha existido un protagonismo de los varones, tanto en el ámbito partidario como en el sindical. Plantea además que, tradicionalmente se han establecido modelos de cuotas que no han respetado la proporción que las mujeres han tenido en cada momento y contexto en el conjunto de la sociedad y mercado laboral.

Es de relevancia señalar aquí que: la implementación de la cuota fue acompañada por la transformación de la Comisión de Mujeres del PIT CNT que pasó a ser: el Departamento de Género y Equidad. Este cambio puede decirse: refleja el reconocimiento de las situaciones de desigualdad de género al interior de los sindicatos, así como la necesidad de tomar medidas concretas para revertir tal situación, aunque como ya se describió anteriormente el voto no es una realidad para estas secretarías, por lo cual resultó más bien en un paso simbólico y conservador.

Este proceso de aplicación de la acción afirmativa busca visibilizar el hecho de que las mujeres sindicalistas han sido objeto de discriminación desde los orígenes. La cuota pretende incidir sobre el cumplimiento de lo estipulado en la representación de género en los resultados electorales. La misma debe ser tomada como una medida tendiente a la paridad, de carácter transitorio, que permita paulatinamente la incorporación de las mujeres en cargos de decisión (Johnson., 2004, p.17).

El hecho de que la participación femenina tenga que estar garantizada a través de una resolución, nos hace reflexionar sobre los obstáculos materiales y/o culturales que excluyen e inducen a la autoexclusión de la mujer a la hora de participar en los ámbitos de decisión. Ello derriba la tradicional carga social adjudicada exclusivamente a las mujeres sobre la baja participación femenina (por el motivo supuesto de) a causa de su bajo interés por sindicalizarse y/o por desconocimiento de las normas laborales, así como de las ventajas de organizarse sindicalmente.

Como adelantamos en el comienzo de este trabajo, por la baja acumulación de antecedentes en la temática, se extrapolaran aportes de los estudios sobre participación y/o representación de las mujeres en la política partidaria, parlamentaria a la participación femenina en el ámbito sindical.

Por ello, tomamos también como antecedente, el texto producido por Verónica Pérez (2006) *52 % del electorado, 11 % del parlamento*, donde la autora tomando los aportes de Inglehart y Norris señala que “la literatura especializada menciona tres

grandes grupos de factores explicativos de la baja presencia femenina en cargos de decisión política: los socios estructurales, los institucionales y los culturales.”¹⁵ Agrega además que, las personas interesadas en la política pueden demostrar desigual disposición para presentarse como candidatas/os.

Afirma en tal dirección que, a su vez suele pensarse que las mujeres son menos ambiciosas, característica que es valorada como positiva para los hombres y de signo negativo para las mujeres. Considera que, a esta característica debe agregarse otro factor de interés al análisis que es el tiempo disponible con que cuentan las mujeres para dedicarse a la militancia política, ya que dicha condición podría limitar la posibilidad de participación de éstas.

Comúnmente, se piensa que el tiempo de participación para diversas actividades que disponen las mujeres, es el sobrante luego de haberse dedicado por completo a su trabajo remunerado, y el trabajo no remunerado (entendiéndose por este último, tareas domésticas y de cuidados) teniendo ello como consecuencia un rezago en la participación política plena, lo cual es diametralmente diferente para el caso de los varones, que eximidos de las responsabilidades del hogar y de los cuidados pueden dedicarse por entero a la política.

Pérez (2006) tomando como referencia a Dahlerup (2003) considera que las cuotas es uno de los mecanismos de acción positiva más usuales y conocidas para incrementar la representación de un grupo sub-representado en un período de tiempo relativamente cortó. Estas cuotas establecen niveles máximos o mínimos de representación por grupo.

La efectividad de la cuota depende de una multiplicidad de factores: las características del sistema electoral (el tamaño de las circunscripciones y el tipo de listas), el nivel que establece la cuota (porcentaje mínimo de presencia de un sexo en las listas establecido en la norma,), características del sistema electoral; el tamaño de las circunscripciones y el tipo de listas (planchas, nominales), los incentivos para su aplicación (la previsión de sanciones legales en caso de incumplimiento de la normas)

¹⁵(Inglehart y Norris et al, Verónica Pérez (2006) Norris, 1996a, 1997b, y 2004) en Pérez Verónica “52 % del electorado, 11 % del parlamento”, Factores culturales y representación política femenina en el Uruguay.

así como la voluntad de los partidos y sus líderes para hacer cumplir los estatutos. (Pérez, 2006, p.67).

Pérez (2006) considera que la adopción de esto representa un compromiso – que supera las acciones discursivas- con la necesidad de tomar medidas concretas a favor de la equidad de género en política. Ese compromiso puede considerarse más fuerte si el mecanismo se adopta en forma voluntaria por las estructuras partidarias- pues reflejaría la voluntad de los dirigentes varones de tomar medidas concretas para incluir a más mujeres en los cargos de poder político- como señalan Moreira y Johnson (2003, p.20-21). En los países democráticos las leyes que se aprueban reflejan algún grado de consenso político, y por ende social sobre el presente tema.

La literatura que existe sobre el tema explica, que cuando la competencia es uninominal, las oportunidades de las mujeres de ser candidatas reales a ser electas disminuye: los dirigentes partidarios podrían considerar que mujeres encabezando listas son un *mayor riesgo*, y por lo tanto se prefiere a asignar a varones. Por otro lado, las estructuras partidarias, compuestas principalmente por hombres, pueden considerar que quienes tienen derecho a *estar primeros son quienes llegaron primeros*, y puesto que la política ha sido tradicionalmente terreno masculino, los lugares sobresalientes de las listas podrían reservarse para hombres (Pérez, 2006, p. 69).

Entonces, la autora considera que se podría hipotetizar que las posibilidades de las mujeres de ser candidatas en lugares relevantes están directamente relacionadas con la capacidad competitiva de un partido. Es decir, cuando la competitividad es baja las posibilidades de las mujeres de ser candidatas en lugares sobresalientes tenderían a aumentar, lo contrario sucedería cuando la competitividad es alta. En las circunscripciones de mayor magnitud, para dar cuenta de la posición de las mujeres en la oferta electoral, se utilizarán dos indicadores: el porcentaje de mujeres en los primeros lugares, como forma de descripción general y el lugar relativo específico que atiende al lugar en la oferta y al peso electoral de la lista.

Para finalizar Pérez (2006) considera que son mayormente los/as parlamentarios de izquierda quienes muestran valores más modernos y en forma contraria, los/las representantes de los partidos tradicionales los que expresan visiones más conservadoras en cuanto a la participación femenina en política. Sigue estando asociada la imagen femenina mayormente a la reproducción biológica y social, resaltándose la

labor fundamental de la mujer como cuidadoras y educadoras.

Tomamos también en consideración, la monografía de grado *La participación sindical de las mujeres en Montevideo... ¿cuál es la realidad?* De Flavia Clavijo (2014), basada en el estudio de caso de los sindicatos de FUECYS Y FOEMYA. La misma presenta como objetivo general:

Generar conocimiento en torno a las formas que adquiere la participación femenina en las estructuras sindicales, conocer la incidencia de las determinantes laborales e institucionales de dichas estructuras, así como las condiciones socio-familiares que inciden en las cualidades de participación femenina (Clavijo, 2014, p9).

Así como puede vislumbrarse a través de esta, las características de la participación femenina dentro de un sindicalismo masculinizado, donde si bien existe un grado real de participación, las mujeres siguen estando supeditadas a las decisiones de los hombres.

Para observar la dificultad que se plantean a nivel parlamentario (político partidario) cuando se trata el tema hacia la cuotas y/o para la efectiva representación de las mujeres en lugares de decisión, es que se presentan algunos elementos de la tesis de grado de María Lucía Scuro (2003) titulada *El discurso de los legisladores (varones) acerca del ingreso de las mujeres en el Parlamento*. En la misma se realizaron entrevistas a legisladores, los cuales manifiestan básicamente no estar a favor de la cuotas, argumentando que *los lugares hay que ganárselos*.

La autora plantea que políticamente podría ser *muy correcto* el hecho de estar a favor de la participación femenina, sin embargo, ello responde a una opinión impuesta; ya que, en una época histórica de libertad, igualdad y fraternidad, un representante político no podría explícitamente confrontar con estas ideas en un marco democrático occidental.

No implica que ninguno de ellos no pueda comprometerse con *la bandera* del ingreso de las mujeres a la política, pero si hacemos una revisión de la teoría de Saltzman, esto parece ser para varios casos históricos, una cuestión de alianza que muchas veces los políticos evalúan como *conveniente* el hecho de proclamar su apoyo a las mujeres. En este sentido, Scuro (2003) toma en consideración lo expuesto por

Saltzman, quien establece que:

(...) cuando grupos de hombres se enfrentan por el poder o buscan su consolidación, buscan con frecuencia el apoyo de las mujeres, prometiendo mejorar algunas o muchas de sus desventajas. A menudo, obtiene gran éxito en el reclutamiento de mujeres sobre esa base. Cuando consiguen su objetivo primario, esos hombres de las elites pueden intentar cumplir esas promesas o pueden olvidarlas. En ningún caso se ha derivado de este proceso la igualdad entre los sexos (Scuro, 2003, p. 40).

Otras de las ideas que emergieron con fuerza durante su estudio, permiten señalar respecto a los méritos necesarios para ocupar una banca, que según la opinión de los legisladores las mujeres deben ganarse el espacio parlamentario como cualquiera y que no habría diferencias y contemplaciones para su ingreso.

En otro plano del discurso, es frecuente encontrar legisladores que si bien reconocen la poca participación femenina declaran que en nuestro país hay varias mujeres en política, pero que de todos modos siguen siendo pocas. Ello no implica que estén de acuerdo con generar algún tipo de acción concreta para que esto se modifique, sino que por el contrario un grupo de legisladores parece dejar en claro que nada se debe hacer hasta que las mujeres no se “ganen” el espacio parlamentario, siempre por el voto de la ciudadanía y no por imposición.

Scuro (2003) considera que no todos los legisladores piensan en igual sentido y al menos en el discurso, parecen haber varones dispuestos a dar su aprobación a las medidas de discriminación positiva. Esta postura, va unida a dos variables: una que tiene que ver con un mayor conocimiento y profundización en el tema de la participación de las mujeres, y de los mecanismos para lograr mayor presencia femenina en la vida política; y otra que pasa por la experiencia en términos de haber vivido una experiencia de cuotas, o de conocer de cerca la decisión de tomar medidas de acción compensatoria concretas (Scuro, 2003, p. 50).

Sin duda en todo esto se cruza el hecho de que, ha habido espacios de predominancia femenina y espacios de primacía masculina. Estos últimos, tienen que ver con la vida pública y política y para este caso concreto con el campo parlamentario y con el “conocimiento de los problemas globales del país”.

Históricamente, han sido los hombres quienes han tenido contacto con estas cuestiones y quienes han tenido el monopolio de los recursos materiales y simbólicos (tiempo, espacio, oratoria, descarga de compromisos domésticos, etc.) para resolverlos. Las mujeres han permanecido en los espacios menos públicos relacionados a los vínculos domésticos, generando esto procesos de socialización y forma de realización diferenciales. Todo ello hace que cuando un legislador piense en una mujer parlamentaria “no pueda desanclarla” de esa mujer/madre/esposa y sensible, con, realizaciones y saberes diferenciales.

Teniendo en cuenta el concepto de masa crítica y los antecedentes referidos a los problemas que plantea la cuotificación, se pretende llegar a cumplir con los siguientes objetivos:

Objetivo General

- _ Conocer cuáles son las barreras y los facilitadores que las mujeres sindicalistas perciben, identifican y describen como elementos operativos en la práctica cotidiana, constitutivos e instituyentes de las tensiones presentes en el proceso de implementación de la cuotificación sindical.¹⁶

Objetivos específicos

- _ Conocer y describir las percepciones que las mujeres narran (en términos de representaciones) y construyen acerca del desempeño que han tenido o tienen otras mujeres que ocupan y/o han ocupado cargos tanto en la Mesa Representativa como en el Secretariado Ejecutivo y la Dirección de sus sindicatos de base.
- _ Conocer y describir cómo consideran y evalúan las posibilidades (personales y/o colectivas) de ascenso y ocupación de cargos de responsabilidad –decisión en el ámbito sindical-, a partir de sus propias experiencias de participación en los espacios de negociación, formación, acceso a cargos dentro de la Dirección de su sindicato de base, Mesa Representativa y Secretariado Ejecutivo del PIT CNT.
- _ Recabar y catalizar las evaluaciones y las propuestas que las mujeres tienen y hacen respecto a cómo podría lograrse un proceso de implementación exitosa de la cuotificación en sus ámbitos de participación sindical.

¹⁶ (es decir, aquella que se aplica para garantizar la efectiva participación de las mujeres en los ámbitos de discusión, negociación, decisión, formación y acceso a los cargos en la Dirección de su sindicato de base, así como en la Mesa Representativa y en el Secretariado Ejecutivo del PIT-CNT).

CAPITULO II. Diseño metodológico.

La metodología que se utilizó en esta monografía se enmarca dentro del diseño de investigación cualitativa. Por lo tanto, su objetivo no es realizar generalizaciones a través de sus hallazgos sino identificar categorías emergentes a partir de los discursos y narrativas de las mujeres sindicalistas. De ese modo se pretende entender las razones por las cuales se explica el fenómeno de la no concreción de las proporciones de participación femenina que la resolución de la cuotificación sindical estaría asegurando para las mujeres.

La técnica para la recolección de información para responder a las hipótesis y a los objetivos de este trabajo han sido las entrevistas semi-estructuradas. Las mismas tienen por objetivo indagar y profundizar a partir de los discursos de las mujeres sindicalistas, cómo se estructuran las prácticas que operan en dicho campo simbólico y las estrategias desplegadas para transformar esta realidad entorno a las desigualdades de género que intervienen en los espacios de representación. A partir de esta se ha intentado observar la existencia o no de correlación entre el nivel de participación sindical obtenido por las mujeres y las barreras identificadas para alcanzar los mismos.

El uso de esta herramienta posibilita, además, captar categorías emergentes respecto a la participación femenina en las direcciones gremiales, radicando ahí la pertinencia de su aplicación.

Este análisis ha sido enriquecido además por el aporte de datos secundarios contenidos en la página web oficial del PIT CNT¹⁷. La misma fundamentalmente se refiere a la descripción de la integración de la Mesa Representativa y el Secretariado Ejecutivo. También se tomó aportes obtenidos a partir de la prensa escrita.

¹⁷<http://www.pitcnt.uy/el-pit-cnt/acerca-de/autoridades> consultado junio 2016

<http://www.pitcnt.uy/el-pit-cnt/acerca-de/mesa-representativa> consultado junio 2016

<http://www.pitcnt.uy/el-pit-cnt/acerca-de/sindicatos-afiliados> consultado junio 2016

Decisiones muestrales.

La muestra de las entrevistadas se realizó siguiendo el criterio de grado de participación en su sindicato de base, teniendo en cuenta las siguientes características: mujeres que integrarán la Dirección de su sindicato de base pero que en la Mesa Representativa y Secretariado Ejecutivo del PIT CNT las representará un hombre, como es el caso de FANCAP, SUNCA Y FOEB; mujeres que integran la dirección de su sindicato, mujeres que solamente militen, y mujeres de la Secretaria de Género del PIT CNT, mujeres que integran la Mesa Representativa del PIT CNT.

Si bien se crean dos rangos etarios a los efectos del presente análisis, es de interés para esta investigación, dar cuenta de la participación de las mujeres en el ámbito sindical y el desempeño de cargos de responsabilidad para todo el rango etario presente en la composición de los sindicatos escogidos.

Otras particularidades en la composición de la muestra en el trabajo de campo, es que una de las mujeres entrevistadas, se presenta acompañada, aduciendo que una de ellas era la encargada de prensa, la que concedía la entrevista a las radios y a las personas. Por lo que la muestra en lugar de ser a 15 mujeres quedó establecida en 16 entrevistadas.

Para efectuar las entrevistas, se recurrió a la página web del PIT CNT para de este modo obtener la composición de la Mesa Representativa, y Secretariado Ejecutivo y luego se procedió a contactar con los respectivos sindicatos a efectos de solicitar la información de los contactos de las personas de referencia (de las mujeres integrantes de la Mesa Representativa, Secretaria de Género, integrantes de la Dirección de Sindicatos y militantes de los centros de base) en el marco de esta investigación. A partir de allí fue utilizada la técnica bola de nieve, lo cual permitió que las/os participantes identificarán y refirieran a otras/os de sus redes de militancia sindical.

La muestra se realizó tratando de tener representación de de los cinco niveles que constituyen en cinco espacios de participación sindical de mujeres. Para ello se consultó a tres mujeres de cada perteneciente a diferentes sindicatos, distribuidas en cada uno los siguientes niveles:

Distribución de la muestra:

Número de mujeres entrevistadas	Lugar de participación y condición
3 mujeres	Mesa Representativa del PIT CNT
3 mujeres	Sindicatos de la Mesa Representativa que no estén como titulares o suplentes en dicha mesa (SUNCA; FANCAP; FOEB)
3 mujeres	Integrantes de la Secretaria de Género del PITCNT
4 mujeres	Que integren la Dirección de los gremios pero que no estén en la Mesa Representativa y tampoco en el Secretariado Ejecutivo.
3 mujeres	Militantes que no estén en la Dirección del gremio, pero sí integren las listas sindicales.

Caracterización socio demográfica de la muestra.

Las personas entrevistadas están comprendidas en el rango etario de 28 a 62 años de edad, presentan además un anclaje de participación sindical en el Departamento de Montevideo. Para entender y describir la interacción existente entre la variable edad y las variables: participación sindical y ocupación efectiva de cargos en las estructuras de negociación-decisión, es relevante realizar dos intervalos (28-40 años y 41-62 años) los cuales dividen el tramo de edad total que va desde 28 a 62 años.

Ello es pertinente debido a que se observa a priori la inclusión a las tareas sindicales para el primer rango etario: que la participación se desarrolla fundamentalmente a nivel de militancia en sus sindicatos de base porque las mismas se encuentran transversalizadas por una doble estigmatización (mujer/joven), que además se encuentran en edad (socialmente) reproductiva, motivo por el cual se espera de ellas que en dicha fase cronológica prioricen la maternidad pero no así-en igual proporción- el espacio sindical. Esto limita fuertemente desarrollarse en términos de carrera y ascenso en dicho ámbito.

A diferencia de ello para el segundo segmento de edades pueden encontrarse mujeres que: mayoritariamente ocupan y/o han ocupado cargos de responsabilidad sindical. Ello se explica en relación a las expectativas sociales que para dicho rango etario se estipulan y por la menor presión sobre la carga reproductiva.

Dimensiones e Indicadores.

Dimensión	Indicadores
<p>Participación de la mujer en cargos directivos sindicales:</p> <p>Se toma en cuenta todo elemento que actúe como freno o potenciador de la participación sindical</p>	<ul style="list-style-type: none">a) Tensiones que se generan en el núcleo familiar por la participación sindicalb) Obtención o no de cargos en la dirección del gremio, la mesa representativa y del Secretariado Ejecutivo del PIT-CNTc) Disuasión de los varones hacia las mujeres ante la integración de cargos directivos en el sindicato.d) Estrategias frente a la no incorporación y cumplimiento de la cuotase) Formas de confección de las listas gremiales.f) Existencia o no de espacios infantiles en los sindicatos.
<p>Dimensión B:</p> <p>Percepción de las mujeres con respecto a su participación y su función como integrantes de puestos directivos</p>	<p>Presencia de diferentes formas de discriminación en la práctica gremial</p>

<p>Dimensión C:</p> <p>Corresponsabilidad que comprende el reparto justo y equitativo de las tareas inherentes a la responsabilidad familiar social y profesional entre las mujeres y los hombres.</p>	<ul style="list-style-type: none"> a) División equitativa de tareas del hogar y cuidados de dependientes. (N: cantidad de personas en esta situación) b) División inequitativa de tareas del hogar y cuidados de dependientes (N: cantidad de personas en esa situación) c) Apoyo del núcleo familiar para la formación profesional dentro y fuera del ámbito sindical d) Sin apoyo para la formación profesional. e) Apoyo del núcleo familiar para ocupar puestos de responsabilidad en el ámbito sindical. f) Sin apoyo del núcleo familiar para ocupar puestos de responsabilidad en el ámbito sindical.
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

CAPÍTULO III. Análisis

En el presente apartado se realizará el análisis de las entrevistas efectuadas a las mujeres sindicalistas teniendo en cuenta las dimensiones antes descritas que son la participación de las mujeres en los puestos sindicales, la percepción de las mujeres con respecto a ese nivel de participación y la corresponsabilidad en la vida hogareña de las mujeres.

1 -Participación de las mujeres en cargos directivos sindicales:

La dimensión participación, pretende analizar las trayectorias personales-políticas- sindicales de las mujeres que aspiran a desempeñar cargos de responsabilidad y de decisión, tanto en sus sindicatos, como en la Mesa Representativa y/o Secretariado Ejecutivo del PIT-CNT. La misma constituye el eje medular de esta monografía, ya que, a través de ella, se puede describir y comprender en mayor profundidad, la evolución que ha tenido la implementación de la cuotificación, así como también elaborar un registro sobre los elementos subjetivos y objetivos que posibilitan o anulan la movilidad de las mujeres en su carrera sindical.

Para ello, es relevante comenzar resaltando que: las mujeres militantes sindicalizadas mayormente se distribuyen en la base piramidal, (piso pegajoso) lugar opuesto al ejercicio del poder (en tanto posibilidad efectiva de tomar decisiones). Las mujeres por tanto tienen principalmente las tareas de: participación en asambleas, marchas y manifestaciones, difusión y prensa y “recepción de problemas laborales”. En el otro extremo de la pirámide se encuentran los varones desempeñando tareas de alto mando siendo escasa allí la presencia de las mujeres.

El hecho que se toma como punta de pie inicial para desencadenar las opiniones de las trayectorias femeninas, se relaciona con una serie de sucesos acontecidos a partir del Congreso realizado por el PIT-CNT en el mes junio del año 2015. En el mismo la Mesa Representativa postuló a 15 integrantes masculinos para el Secretariado Ejecutivo, no respetando así, la resolución tomada en el VIII Congreso de la Central. Resultado de ello, fue que el Secretariado Ejecutivo quedó exclusivamente compuesto por varones.

Como corolario, se tomó una medida reparatoria, intentándose a través de la misma apaciguar el impacto que tuvo en los colectivos sociales y a partir de esto, en los

medios masivos de comunicación. La misma consistía en designar a tres mujeres a tres secretarías, Género, Derechos Humanos y Juventud, con una particularidad muy significativa a los efectos de este análisis, quienes la integran cuentan con voz, pero no así con voto.

Esta situación sucedió en el periodo estudiado 2015-2018, no siendo así en la actualidad ya que a partir del último Congreso “Vladimir Turiansky” en mayo 2018; la cuotificación tuvo mayor cumplimiento sindical tanto en la Mesa Representativa, como en el Secretariado Ejecutivo del PIT CNT para la gestión 2018- 2021. De este modo como se planteó anteriormente en los antecedentes de esta monografía se cumplió de manera mínima con a cuotificación.

Las mujeres entrevistadas manifestaron sus vivencias, opiniones, ideas y reflexiones, en relación a lo sucedido en el Congreso del año 2015. A continuación se puede visualizar como la inclusión de las mujeres al Secretariado, de manera arbitraria generó diversas repercusiones en las mujeres sindicalistas encontrándose aquellas que consideran que dicha designación constituye una debilidad en la medida en que la misma no fue proclamada por el Congreso como los demás integrantes así como también se encuentran aquellas que plantean que con esta designación no se reparan las desigualdades existentes en relación a la participación de las mujeres. Esto puede expresarse en las siguientes líneas:

E1: En realidad fue una salida política lo que se logró ante las dificultades del Congreso y el tema fue, que no hubo consenso porque los miembros plenos del secretariado por estatuto de la Central Sindical, tienen que ser elegidos por Congreso y nosotras no fuimos elegidas de esa forma, sino que las designaciones fueron hechas por el Secretariado y eso trae una debilidad (...).

E11: (...) La creación de las Secretarías no reparó la desigualdad en la representación. Muchas mujeres quedamos molestas con eso, yo particularmente también.

La creación de las tres Secretarías, así como la resolución del VIII Congreso en el año 2003, con la determinación de que la cuotificación no se encuentre incorporada y por ende no reglamentada en los registros y estatutos del PIT CNT, permite inferir parafraseando a José Luis Rebellato (S/F) *que lo que no está escrito, no está hecho*. Implicando que, en cada elección del Congreso sindical, sea necesario volver a negociar

y replantear, la permanencia de las mencionadas secretarías o modificaciones a las mismas.

La inestabilidad de la presencia femenina en la cúpula del PIT CNT provoca dificultades para madurar y asentar este proceso repercutiendo directamente en la posibilidad de exigir y de realizar un contralor eficiente por parte de los sindicatos y de las organizaciones sociales. Este efecto se propaga de igual forma a nivel interno de los sindicatos y hacia el PIT CNT, constituyendo una dificultad el generar acuerdo entre ellos y su fin último: caminar hacia la paridad. Ello puede visualizarse en el siguiente discurso de una de las mujeres entrevistadas:

E1: Para abrir el estatuto de la Central Sindical se necesitan muchos consensos que hoy creo que no estamos en el momento político para realizarlo y creo que tampoco es la solución que en el estatuto aparezca un artículo que diga que tiene que haber mujeres en el Secretariado. Si no hay voluntad política yo creo que las cosas no salen.

Podemos inferir a través de lo expuesto por la entrevistada que la revisión del estatuto y la inclusión en el mismo de la reglamentación de la cuotificación no constituye una limitación para alcanzar puestos de más jerarquía e incidencia sindical. Por tanto, no se visualiza ello como la posibilidad de caminar más rápido hacia la paridad en lugares de decisión. De este modo se pierde la posibilidad de ser sujeto de una construcción basada en una igualdad de género.

Otro de los elementos intervinientes en el desestimulo a la participación, es la exigencia que tienen las mujeres sindicalistas a la hora de participar en una reunión y/u oratoria en público. Muchas sienten que no son escuchadas al hacer una propuesta, en cambio sí lo mismo es expresado por un hombre, dichas palabras cobran otra relevancia.

E2: (...). Estamos más en la mira, tenemos que hablar siempre mejor, enfocar las cosas de manera dulce pero que nos entiendan y es más desgastante, no tenemos las mismas libertades de expresión, pero sí menor margen de error al momento de demostrar si podemos o estamos capacitadas para el desarrollo de la actividad gremial (...).

E4: (...)la tarea gremial sindical es una tarea muy masculinizada todavía (...) Las mujeres somos muy efectivas en esto de sacar actas, (...), como nos pasa en nuestros hogares que somos buenas administradoras o que nos hemos formado así a lo largo de

la vida, creo que en el sindicato pasa un poco de esto, (...) pero no estamos al frente digamos de ganar la discusión.

Para seguir profundizando en las circunstancias que caracterizan la cotidianidad de las mujeres sindicalistas en tanto el desarrollo de sus carreras, hemos de señalar una situación que es común a la mayoría de éstas y que a los efectos del análisis catalogamos como elemento subjetivo. Referimos aquí tanto a las expresiones como a las prácticas de falso cuidado que protagonizan y reproducen mujeres y/o varones del movimiento sindical dirigidos a las mujeres que aspiran a integrar cargos directivos en su sindicato. Ello se puede vincular con la percepción instalada socialmente del sexo masculino como superior y protector del sexo femenino asociándose este último como el sexo débil, el cual el hombre debe cuidar y proteger. Ello se puede visualizar en la siguiente expresión:

E2: (...). *Me dijeron: vos irías perfecta acá, pero no. Te van a linchar.*

2-Formas de participación ¿Participación a medias? O ¿participando con límites impuestos?

Las mujeres que participan en la actividad sindical perciben frecuentemente prácticas discriminatorias repercutiendo ello directamente en la posibilidad de crecimiento y desarrollo sindical de las mismas. Un ejemplo de esto, sucede cuando las mujeres integrantes de una delegación deben representar a la Central Sindical en el exterior. Frente a este suceso es más natural a quienes integran la cúpula nombrar a varones que nombrar a mujeres.

E1: *cuando se integran las delegaciones para el exterior o para Gobierno o para altas autoridades o cuando llegan invitaciones para determinados eventos, después se acuerdan hay que guardar un lugar para que vaya una mujer. (...). Es porque lo tienen ya como naturalizado, “ay salió tal cosa, llamo a fulano y fulano” no es que te quieran discriminar adrede, no piensan, te ignoran.*

Según Pierre Bourdieu (1987) la mujer justifica que el obrar del hombre es sin maldad. Las posiciones son difíciles de ocupar para las mujeres ya que están hechas a la medida de los hombres. Cuando estas pretenden trabajar y participar en el sindicato, no se les prohíbe la entrada, pero de alguna manera se las aparta y se las segrega a no

otorgarles cuotas de participación real. Todo ello hace que la mujer pierda espacio entre los hombres los cuales ocupan lugares de jerarquía ante la supuesta incapacidad de la mujer.

E4: (...) vos podés estar trabajando a full, por ejemplo, a mí me pasó yo estaba trabajando el tema del No a la Baja y desde mi sindicato por no ser parte de la lista mayoritaria nunca pude hablar en nombre del sindicato, ni ir a ninguna actividad, nada, no delegan lo más mínimo en realidad.

E9: (...) acá en el sindicato, quiero trabajar, quiero hacer cosas, y de repente si vos no estás todos los días ahí no sabes qué tipo de tareas podés hacer, tenes que hacerlas en conjunto con un varón, para más o menos ir aprendiendo, pero si los varones no te abren la puerta, difícilmente puedes.

También se observa la existencia de un recambio generacional, generando esto dificultades en la participación teniendo una doble discriminación si se es mujer y si se es mujer, joven o avanzada en edad.

Un ejemplo a partir del cual se puede visualizar una práctica discriminatoria en función de la edad es lo ocurrido en el año 2015 en la organización del acto del 1° de Mayo, Día del Trabajador en donde una mujer adulta fue sustituida en su oratoria por una mujer más joven.

E9: Para el Primero de Mayo de este año (2016) no hubo mujeres en el Acto del Primero de Mayo del Departamento de Género. Dijeron: "no van a hablar las mujeres, los oradores que vayan a estar van a hablar de género" dijeron dos palabras de género ayer. El año pasado (2015) habían propuesto que fuera yo la oradora por (nombra su sindicato) Y este año (2016) dijeron "no, no, cuando mucho lo que podemos hacer es e darles el minuto de la cadena central, de la cadena Nacional que va a haber. Cuando subo a hablar con el compañero (nombre del compañero) de propaganda me dice "no, no la Mesa Representativa ya resolvió que sea una joven". Además, aparte así, sin anestesia.

3-La evaluación de la participación sindical de la mujer.

En este punto se considera importante analizar la percepción y evaluación que hacen las mujeres de su participación individual y/o colectiva a partir de su experiencia en los ámbitos de negociación, ámbitos de decisión sindicales: a saber, en asambleas de base, ámbitos de decisión, por ejemplo, Consejos de Dirección Sindical, Mesa Representativa, Secretariado Ejecutivo. Existen diversas conductas, actitudes y aptitudes que hacen al rol de ser hombre y al de ser mujer, en los espacios de participación sindical, que de alguna manera mitigan, y desestimulan a la activa participación de las mujeres.

En el relato de las entrevistadas se observa cómo se reproducen conductas esperables con respecto a si es un hombre quien participa de la oratoria. De ser así, este lo hará de forma correcta y lo que dice es importante y escuchado, en cambio cuando la oratoria es por parte de una mujer estas sienten que son puestas a prueba, debiendo demostrar que tienen capacidad para ello. En este caso, el peso recae sobre las mujeres que deben cumplir su rol sin equivocarse. No se les perdona el error y su participación es altamente criticada. De esta manera, se evidencia una presión de parte de los hombres hacia las mujeres que deben cumplir con ciertos requerimientos realizando las tareas tal como si fueran hombres y no mujeres. Y, las mujeres perciben así que ciertas funciones son difíciles porque están hechas a la medida de los hombres (Bourdieu, 1987).

E1: (...). Y el hombre de por sí al pararse ante cualquier público, ya por ser un ser público se siente más seguro y transmite más seguridad. Una compañera cuando recién se planta siente la inseguridad y la mirada crítica del varón que dice “se va a equivocar” por eso nos cuesta tanto que mujeres elijan mujeres.

Otras situaciones que se generan es que no son escuchadas, se aprovecha esa instancia para salir a fumar o se visualiza un mayor murmullo. Entonces, resulta evidente la necesidad de generar una masa crítica con el objeto de revertir la imagen social que sobre las mujeres se ha construido desde la tradicional estructura patriarcal (Dahlerup, 1993).

Otro aspecto a resaltar es el tema del horario, o de lo extensivo de la tarea sindical. Ello sigue siendo una práctica aguerrida, a pesar de que existe la Ley de fuero sindical. La misma se encuentra comprendida en la Ley 17940¹⁸. Esta establece en su

¹⁸Ley 17940 <https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/leytemp9781963.htm> consultado diciembre 2016.

Artículo 4º. (Licencia sindical) que “Se reconoce el derecho a gozar de tiempo libre remunerado para el ejercicio de la actividad sindical. El ejercicio de este derecho será reglamentado por el Consejo de Salarios respectivo o, en su caso, mediante convenio colectivo. Montevideo, 2 de enero de 2006.”

Específicamente, en el caso de las mujeres dada la doble jornada laboral (trabajo no remunerado y trabajado remunerado) se visualiza una dificultad en la participación sindical de reuniones, asambleas, ya que las mismas muchas veces no son organizadas teniendo en cuenta también la realidad de las mujeres. En función de lo expresado algunos entrevistados sostienen:

E14: Creo que hay un tema que pasa por usos y costumbres, de repente los compañeros varones están acostumbrados a un modo de operar o de funcionar histórico con determinadas características de horas de empezar y de horas de terminar, que seguramente la mujer en general y entre las cuales me incluyo de todas formas somos como distintas en cuanto a más prácticas y ejecutivas y a que no es igual si es a las tres o a las cuatro, como que creo que aun no teniendo marido o hijos, en eso somos distintas hay que tener una paciencia... como para no desgastarte en esos mecanismos de funcionamiento.

Así como también se observó otra práctica que tiene que ver con la manera de trabajar en donde en reiteradas ocasiones se realizan citas para un tema específico y tratan otro, cambian el horario y no avisan en tiempo y forma, generando ello situaciones violentas, tanto de parte del hombre, como por parte de la mujer.

E13: Disculpen, nosotros vinimos a un taller acá y vemos que estamos en una comisión, nosotras no vamos a votar nada ni nos parece que esté bueno esto. Un gordo del fondo me gritaba “pero mija, vienen acá, están pintada. Mire, no me grite porque a mí no me va a arriar con un poncho, estoy haciendo una pregunta y tengo el papel acá con lo que nos llegó, del correo que decía taller. (...).Pero que tengas que estar cuidándote de que no te quieran cagar con algunas cosas, porque tenes también esas dinámicas a la interna, que pasa a en todos lados, pasa en el PIT-CNT, te hacen una reunión por acá, vos crees que venís a una reunión, la reunión ya fue, no es lo mismo pero esas

dinámicas en las que te puedo te cago la situación, a veces estamos todos juntos y a veces, no.

Entonces, la cuestión de la cuotificación requiere no sólo incorporar una mayor cantidad de mujeres en puestos de importancia, sino que comprende una transformación en los modos tradicionales de trabajo y relación dentro de los sindicatos (Dahlerup, 1993). Se generan así situaciones agresivas que hacen que el ambiente sindical se torne hostil, respondiéndose a veces de forma violenta para ganarse el respeto de los hombres.

4- Estrategias orientadas a saldar la tensión que presentó la no incorporación de mujeres en su primer momento:

En términos de estrategias orientadas a saldar las tensiones producidas como consecuencia de la no incorporación y por ende del incumplimiento de la resolución a favor de la cuotificación de no más de 70% y no menos del 30 % de trabajadores del mismo sexo en cargos de dirección, cupos de formación y de negociación colectiva, puede decirse que lo único alcanzado hasta el momento de realizada esta investigación en los años 2016- 2017, es la creación de las tres secretarías, las cuales ya fueron mencionadas anteriormente. En función de lo sucedido, en el Congreso del año 2015 se considera que no hay un acuerdo establecido legalmente que dé cuenta de los espacios de hombres y mujeres, dependiendo ello del contexto.

Puede visualizarse que, mientras algunas/os piensan cómo superar los obstáculos para alcanzar la paridad, existen otras visiones referidas a este proceso de implementación de acciones afirmativas, como lo es la cuotificación. En relación a ello plantean que:

E2: No debería estar aclarado lo de la cuota, digo, me parece que es algo que se forzó a crearlo porque ya era digamos, muy alevosa la poca participación de la mujer, pero... pero en realidad creo que se tendría que dar de forma más natural, sin aclararlo, sin tener que obligar a que haya determinada cantidad de mujeres en un sector o en un sindicato, y encima no se cumple.

Por otra parte, existen otras modalidades de acumulación del poder, encubierta, asociada con lo políticamente correcto y sutil, sosteniéndose muchas veces que las mujeres son las que mejor representan los intereses de ellas mismas, dado que los

hombres no toman en consideración los reclamos que estas plantean. Ello se puede visualizar en las siguientes palabras.

E14: el tema de las cuotas y de cuántas mujeres y qué mujeres es como que tiene varias aristas, no siempre el hecho de que estén las mujeres significa que te vas a ocupar de género (...). Igual está bueno que existan mujeres porque algunas cosas las visualizamos más claramente que los propios compañeros. Incluso todo lo que tiene que ver con las reivindicaciones que no son monetarias, lo que tiene que ver con condiciones de trabajo, con ambiente laboral, con todo lo no material la mujer tiene como mejor perspectiva me parece. (...)

4.1-Espacios infantiles en los sindicatos una demanda latente

La existencia de espacios infantiles en los sindicatos puede alentar a una participación más activa de mujeres y varones, ya que el mismo puede representar en el imaginario colectivo de la masa trabajadora un lugar “amigable”, para desarrollar y potenciar su militancia.

Cómo trata la literatura sobre la cuotificación, este es un mecanismo temporal que intenta auspiciar, y promover la igualdad de género en espacios de poder e incorporar a las mujeres a los mismos. Es un instrumento que permite poner en la agenda política, sindical y en la sociedad en general, la falencia existente en cuanto a la representación que tiene la sociedad en sus diferentes espacios: parlamento, sindicatos, partidos políticos.

La implementación de estos espacios está dentro de las llamadas acciones afirmativas, son específicas y su meta es concreta, impulsar a las mujeres a la participación, a empoderarse, a apropiarse de los espacios de poder fuertemente masculinizados como son los partidos políticos y los sindicatos. Siguiendo con lo anteriormente expresado las entrevistadas manifiestan:

E14: (...) Son cosas que hay que pelear, fíjate que acá recién se aprobó y se creó la sala de lactancia. Hasta ahora o no se había presentado el caso o no se había planteado la necesidad. Y son pasos que hay que ir dando para que una compañera joven pueda pensar en tener la militancia acá adentro.

Existen discursos retóricos en cuanto a la implementación de las guarderías, para impulsar y promover la participación de las mujeres en el ámbito sindical. Ello se puede visualizar en la siguiente entrevista:

E1: El tema es que se habla mucho de los lugares para que las compañeras militen, de tener dónde dejar los hijos (...) Entonces vemos muchos compañeros que van con los hijos porque prefieren ir con sus hijos a la reunión que estar menos horas con sus hijos.

Otras entrevistadas manifestaron una visión alentadora, de llevar adelante proyectos que incluyan espacios físicos para los niños percibiéndolas como una acción afirmativa, en la medida que permitiría incrementar la participación tanto de hombres, pero, fundamentalmente de las mujeres, las cuales son en la actualidad las principales encargadas del cuidado de sus hijos. En relación a ello, Karina Batthyány y Natalia Genta (2016) en el documento “Diagnóstico prospectivo en brechas de género y su impacto en el desarrollo. Tendencias en el trabajo remunerado y no remunerado.” Expresan que las mujeres dedican al trabajo no remunerado un 37,5% mientras que los varones lo hacen representando un 19,5%.

E2: No está pensado, está buena la idea. Incluso para varones que también se han perdido de reuniones porque justo es el día que visitan a sus hijos.

5- Consecuencias que conlleva el arte de la confección de las listas gremiales.

Conocer cómo se confeccionan y gestionan las listas gremiales es crucial para formar parte de la elaboración de la política sindical así como también para el desarrollo de una carrera sindical. Por ejemplo, para poder formar parte de la Dirección del Sindicato de base al que se pertenece, así como también tener la posibilidad de elegir las/os integrantes o ser elegido para los Congresos Sindicales, es necesario ser postulado en lugares elegibles en las listas que se presentan a elecciones sindicales.

Esto permite mayores posibilidades de integrar órganos de relevancia como lo son: la Mesa Representativa o el Secretariado Ejecutivo del PIT CNT, así como también formar parte de las delegaciones sindicales que representan a Uruguay en el ámbito internacional.

Los diferentes tipos, de listas que se manejan responden a sistemas distintos, por ejemplo: pueden encontrarse listas a las que se le denominan cerradas y bloqueadas, la cual permite que el votante se pronuncie por todo el bloque y en el orden en que los miembros de la lista consensuaron para presentarse a elecciones.

Como también existe la modalidad de listas cerradas no bloqueadas, en la que el/la sufragista puede alterar el orden interno en el que las/os candidatas se presentan a elecciones. Es decir que, aquel que se presentó en la lista de tipo -cerrada y no bloqueada- puede resultar en un número distinto al que apareció originalmente en la lista, o puede ser tachado o designado con el número que el sufragista crea oportuno otorgarle.

Las listas abiertas por su parte, permiten al elector, practicar un voto cruzado entre las diferentes listas que se presenten a elecciones. Mientras que en el formato de “plancha” se encuentran los nombres de las personas que se postulan y para ello se inscriben en la hoja de votación por orden alfabético, en la cual el elector elige mediante una cruz a la persona que desea lo represente. Estar en primer lugar de la lista no significa que sea elegido presidente.

Respecto a las elecciones sindicales, la mayor parte de las mujeres entrevistadas dijeron que en su mayoría se presentan a elecciones en formato de listas cerradas y bloqueadas, a excepción de AFFUR que presenta una plancha en la cual el elector elige directamente a qué persona vota. O sea, está votando por candidatos individuales, y luego estos según la cantidad de votos son adjudicados en sus cargos de Presidente y Secretario y van negociando las secretarías y comisiones que forman parte de su sindicato.

Para poder visualizar cómo las confecciones de listas (estrategias) operan en la práctica de las carreras sindicales de las mujeres, en las entrevistas se recogieron las siguientes impresiones que hacen a este respecto.

E1: *Compañeras de notoria militancia y notoria dedicación al sindicato y a la hora de armar las listas para dirección es una compañera que aparece como cuarta suplente. Y vos decís, “pará un poquito, este loco viene una vez por semana, este otro tiene tres días, y la compañera tiene tantos años, trabajó, se trilló todas las Comisiones, ha ido al interior, ¿por qué está en ese lugar? Eso es discriminación.*

E1: (...) *más allá de que cada lista pueda tener o tender a mantener un equilibrio entre hombres y mujeres a la hora de salir electos el primer y segundo cargo seguro que es de hombre, el tercero capaz que tenemos suerte y es mujer, pero si esa lista saca solo dos cargos ingresan dos hombres, si saca un cargo ingresa un hombre. (...).*

Otra característica del armado de las listas a elecciones es que las personas y/o el líder que seleccionan a los integrantes de la lista, de las diversas organizaciones de trabajadores/as que se presentan a elecciones pueden tener las siguientes particularidades: contar con reglas internas, normalizadas, burocráticas; otra característica puede ser que los seleccionadores son los que conocen las pautas y es raro que los demás estén familiarizados con el procedimiento. Los candidatos no tienen pautas por escrito que se transmitan al resto del colectivo, por lo general las mismas las conocen unos pocos. En relación a ello se afirmaba,

E2: *Incluso se promueve gente que no sabe que está preseleccionada para esos lugares. Estar ocupando esos lugares no es un premio, digo yo. Es simplemente ver uno mismo si está capacitado para ocupar ese lugar y le puede dedicar el tiempo, tanto para hombre como mujer*

6-Techo de cristal *“Una constante limitante de las mujeres a espacios de decisiones sindicales·.*

Este concepto hace referencia a una superficie superior difícil de traspasar para las mujeres lo cual impide que las mismas sigan avanzando en posiciones de mayor jerarquía (Zubieta Taberner, 2012), ello se puede también visualizar en el ámbito sindical en donde muchas de las mujeres entrevistadas manifiestan los obstáculos que deben superar en relación a su participación. Esto se puede visualizar en las siguientes expresiones,

E3: *El techo de cristal, el piso pegajoso, te es más difícil subir, es más difícil que se reconozca tu militancia, es mucho menos reconocida la participación de la mujer que la del hombre.*

E13: *Yo creo que en el feminismo y el sindicalismo tenemos un gran problema y es cuando los compañeros te vienen con que primero es la lucha de clases son dos cosas que van juntas, y si vos no puedes trabajar así entonces andate, déjate de discursos, todo de la boca para afuera, ellos no se mueven ninguno de dónde están. (...)*

En el relato de las siguientes mujeres entrevistadas se visualiza cómo las mismas han logrado avanzar en el desarrollo de la trayectoria sindical en función de tener contactos (personas que ocupan cargos de jerarquía en la estructura sindical) la militancia sindical y rasgos particulares de la personalidad de cada mujer, pero que aún así pueden estar tocando el techo de cristal.

E14: *Sé que he avanzado y he avanzado demasiado rápido, pero temo estarme pegando contra el techo de cristal. (...), no se generan otros huecos como para seguir de largo y yo misma soy consciente que hay cosas que seguir aprendiendo como para poder pretender más (...).*

E13: *Si yo te dijera que yo no puedo pasar determinados techos, te estaría mintiendo porque a mí me dan muchas posibilidades en algunas cosas, pero eso tiene que ver con contactos, con militancia, y con una impronta personal de no callarme si algo me parece que tiene que ser de una forma, se los digo y se las gano por cansancio (...). Creo que hay que mirar lo macro y creo que hay un techo de cristal para todas, algunas pueden pasarlo un poco más, otras menos pero claro que sí.*

7-La corresponsabilidad una nueva manera de convivencia intra y extrafamiliar.

La inclusión en el análisis de la dimensión de corresponsabilidad, resulta fundamental para dar cuenta de las tensiones que se generan con el núcleo familiar primario y/o parejas, respecto a las negociaciones para incluir tareas de participación sindical o el desempeño en roles de decisión (como por ejemplo la integración en la dirección sindical). La corresponsabilidad trata de reinventar este modelo de hombre proveedor - mujer cuidadora llevando a la práctica una nueva manera de convivir, donde las tareas de cuidados y las tareas no remuneradas referidas al ámbito doméstico sean compartidas no dependiendo de si se es hombre o mujer quien realiza esta actividad.

Surge a partir de los discursos estudiados, una fuerte asociación entre ser mujer y estar a cargo de las tareas vinculadas a la esfera (privada) del hogar y la reproducción

de la familia. Lo cual plantea el énfasis en: las tareas no remuneradas como son los cuidados de niños/as y adolescentes (NNA) y/o de dependientes.

Mientras que a los varones se los relaciona con el ámbito productivo, político, público y social. Esto repercute negativamente en las mujeres, manifestando en su gran mayoría “que deben encargarse” de todo lo relacionado a la esfera del hogar, lo cual implica en muchas ocasiones postergarse, dejando de lado su realización personal/profesional, como consecuencia de una gran sobrecarga difícil de compatibilizar con el total de las actividades que sobre ella recae.

Es decir, que este punto- es descrito y entendido como una desventaja respecto a los varones, ya que el tiempo que estas le dedican a las tareas inherentes a la familia se lo restan a la participación y por ende a la posibilidad de proyectarse y –hacer carrera- en el ámbito sindical, coartando su crecimiento personal y profesional. De esta forma se piensa simultáneamente que el espacio “asignado” referente a la participación y asunción de responsabilidades como propio e “idóneo” para los varones, son ocupando lugares de decisión y de poder- Esto se produce debido a que los mismos no tienen obligaciones inherentes al hogar, que estén instauradas dentro de los mandatos relativos a su “rol de género”. Pero, en cambio sí ha de ocupar-se de encarnar y reproducir/se en la figura de proveedor.

E1: (...) El tema son las responsabilidades familiares y la crianza de los hijos, digo, las compañeras que han ingresado al sindicato son más jóvenes, el promedio de edad están estudiando, no terminaron su carrera y además están en una franja etaria propicia para la fertilidad, (...) están por tener familia o formando su familia recién, entonces naturalmente la mujer da prioridad a ese tipo de cosas.

Puede observarse además, que la palabra fertilidad, la cual tiene que ver con el ciclo reproductivo aparece en varias de las narrativas citadas. La misma según ellas impactan en su participación y en las oportunidades-desafíos en torno al acceso y desarrollo de la carrera en el ámbito sindical.

Puede ilustrarse cómo su utilización en el contexto de cada discurso, comprende pero a su vez trasciende la acepción meramente biologicista, una entrevistada da por hecho que la mujer tiene que tener hijos de forma naturalizada, adoptando de forma explícita (cuando se le nombra) o implícita (cuando se le omite como término) todas aquellas condiciones que se dan cuando un varón joven ingresa al espacio sindical.

Cuando por ejemplo se describen las diferencias con los varones -en el marco de los discursos- a la hora de formar y proyectar a esa persona dentro de dicho grupo (x sindicato), su carrera se produce en la mitad de tiempo en comparación de lo que sucede con la mujer. Por otra parte, también sucede ello cuando se explica que los cargos ocupados por mujeres tienen la cualidad de voz pero no voto a diferencia de los cargos que ejercen los varones, que cuentan con la -habilitación- para ejercer la voz y el voto.

Todas las referencias que aluden a la etapa del ciclo reproductivo para cuando el sujeto que se describe es una mujer, refieren a un mandato debiéndose responder al mismo socialmente, el cual a su vez limita y condiciona la participación y el desarrollo de las mujeres en el ámbito sindical.

Sin embargo, si bien no se habla de ciclo reproductivo para el caso de los varones, sí se alude a etapas fértiles productivas del sujeto masculino, sea para participar, asumir responsabilidades y/o cargos de responsabilidad sindical sin que ello sea prohibitivo o limitante para el ejercicio y desarrollo de cualquier otra dimensión del ciclo vital de la persona.

Es decir, que la etapa del ciclo reproductivo entendida de forma diferencial según el género al cual se aplique y además el nivel primero de cristalización que ha de constituir cada género, se performa en espacios también distintos: público para el caso de los varones, versus privado para el caso de las mujeres. Siendo el vector público y político lo que transversaliza la experiencia de los varones, y lo des-polítizado ejecutado a través de las mujeres en el hogar, quienes proporcionan cuidados, garantía de reproducción de la especie e interlocución para la asistencia de personas dependientes.

En las entrevistas se observa cómo aún los roles de género siguen instalados, repercutiendo claramente en las mujeres sindicalistas que fueron entrevistadas para esta monografía, lo cual puede percibirse en: la toma de responsabilidades y desarrollo de actividades en torno a la militancia. Y cómo se ejerce el control social sobre estas conductas que son esperables por las mismas mujeres, reforzado por los agentes socializadores como es la familia, la escuela, grupo de pares y los medios de comunicación.

A continuación, se plasma un extracto del discurso de una de las mujeres entrevistadas

E2: (...) *No es lo mismo una mujer que a las nueve de la noche llega a su casa y tiene que encaminar determinadas tareas en el hogar, o la mayoría de los varones que llegan a su casa y no deben hacer mayor tarea que pegarse una ducha y conversar con alguien.*

Algunos elementos que se presentan en forma reiterada en las diferentes narrativas, refieren a las negociaciones al interior del núcleo familiar -especialmente entre las parejas- para decidir cómo se distribuyen los tiempos relativos a la participación -de cada integrante- en el ámbito público y social, así como en el espacio privado y familiar. En ello, interviene subjetiva y transversalmente las definiciones que en una sociedad en un tiempo y contexto determinado se le asignan en calidad de “roles” a hombres y mujeres, según su edad y estatus social, tareas y oportunidades diferenciadas según su identidad de género.

Mayoritariamente estas negociaciones se manejan y resuelven a un nivel tácito -según los mandatos de género mencionados anteriormente-; sucediendo en la cotidianidad de la mayor parte de las mujeres entrevistadas. Cuando el status quo es interpelado por las sindicalistas - a los efectos de que dentro de la distribución del tiempo de ambos integrantes de la pareja y/o familia se contemple el desarrollo de la participación de éstas en el ámbito sindical-, las experiencias relatadas tienen que ver con: discusiones y/o disoluciones de estos vínculos. Algunas referencias para profundizar en este punto pueden leerse a continuación:

E3: *La ruptura de la familia, el primer matrimonio, el llegar a decir o la militancia o yo. Es muy de los hombres ese tipo de cosa. (...) El qué dirán, qué haces entre esos hombres, esas cosas las vas ganando con tiempo, a todos nos costó la misma familia que tenes que ir a hacer a esa reunión de hombres. Es acá donde la corresponsabilidad, este nuevo giro que se está dando a nivel de las políticas públicas de nuestro país, como es la licencia por paternidad, la ley de cuidados puede incidir en cambios socioculturales.*

Es por todo ello que, estamos en condiciones de afirmar que efectivamente se visualiza un impulso en los casos en los que se establece una división equitativa de

tareas al interior del hogar, lo que podría incrementar el desarrollo y la participación en el ámbito sindical para ambos géneros -sin distinciones-. Y se convierte en un freno cuando la división de tareas se resuelve de forma inequitativa interfiriendo negativamente - disminuyendo, limitando y/o anulando la participación y/o el asumir responsabilidades sindicales.

Se vislumbran planteos relativos a la necesidad de la emergencia de nuevas masculinidades. Un ejemplo de ello puede encontrarse en los siguientes extractos:

E2: (...). Es un proceso largo que nos incluye a todas y todos porque los hombres deben construirse en el marco de una nueva masculinidad y la mujer puede y debe desarrollarse sin “culpa” en actividades que no tengan que ver con lo reproductivo.

Dos de las entrevistadas de un total de quince, manifestaron (en lo relativo a la distribución de tareas del hogar y participación en el ámbito público- con especificidad en el ámbito sindical-) haber resuelto desde la igualdad de oportunidades, la participación y el desarrollo personal/profesional en el ámbito público y sindical. Lo cual puede entenderse, como un impulso a la hora de comprender y describir el nodo central de esta investigación: los problemas que enfrenta la participación de las mujeres sindicalistas en los ámbitos de discusión, negociación, decisión, formación y cómo esto impacta y/o se refleja en la estructura de integración, acceso y movilidad respecto a los cargos de Dirección en sus sindicatos de base, así como en la Mesa Representativa y en el Secretariado Ejecutivo del PIT CNT.

Mientras que para el caso de las restantes entrevistadas -trece de un total de quince- la resolución con sus parejas y/o núcleo familiar respecto a las tareas del hogar y cuidados, se traduce en dificultades para sostener, desarrollar y desarrollarse plenamente en el ámbito social y público. Afectando directamente su participación en los ámbitos profesionales y sindicales.

Una de las grandes barreras que encontramos es que a las mujeres les cuesta votar y postular mujeres a cargos de dirección sindical. Esto es un factor determinante para que los hombres se perpetúen en las direcciones, cúpulas sindicales y en contraste las mujeres se encuentran concentradas en la base de su centro sindical. De alguna manera se autolimitan su propio crecimiento y/o desarrollo en la carrera sindical.

E3: *Las mujeres no se unen. Las mujeres votan hombres. (...) Las mujeres somos muy machistas, estamos inmersas en esta sociedad patriarcal.*

E10: *Yo creo que a las compañeras les cuesta pelear por su propio espacio. Si es un espacio generado genuina y naturalmente, porque lo tenes o no lo tenes, vos ocupas el rol que ocupas. Para mí el force es ridículo también. Pero si lo ocupas el no dejarte ningunear cuesta. En general, a las compañeras les cuesta no dejarse ningunear. Pero no es que cueste votar a otra mujer. Es que cuesta no dejarse relegar de repente.*

9- Síntesis y reflexiones finales.

A partir de todo el análisis realizado hasta el momento, se puede concluir que de acuerdo a los antecedentes y las expresiones de las entrevistadas, la cuotificación sindical en el periodo estudiado -2015 al 2017- no se aplica, por tanto se entiende que el cambio para promover la participación femenina en el ámbito sindical debe realizarse a nivel de toda la sociedad en general y no sólo a nivel de los sindicatos.

Uno de los elementos que aparecen como restrictivos con respecto al desarrollo de la carrera para las mujeres sindicalistas es decir, acceder a participar con voz y voto en lugares de decisión son:

En primer lugar, los lugares que ocupan las mujeres en las listas gremiales, por el hecho de que algunas de ellas desconozca cómo funciona la hechura de las listas, estas formas de elaboración de las mismas posibilitan este incumplimiento de la cuotificación relegando a las mujeres como suplentes o terceras posiciones.

También, las decisiones de falsas prácticas de cuidado que aplican los hombres como forma de no “exponer” a la mujer en espacios donde creen podrían ser atacadas son un factor que condiciona la participación sindical.

Algunas de las mujeres entrevistadas expresan que ciertos varones tienen naturalizado ignorar/ invisibilizar a las mujeres para que los representen aunque según ellas en su discurso los hombres manifiestan la importancia de la participación de la mujer. Es por esa razón que ciertas posiciones de acuerdo a la opinión de Bourdieu

(1987) resultan difíciles de ocupar para las mujeres ya que fueron hechas a medida de los hombres. Tal como lo expresa Scuro (2003), los hombres creen conveniente incluir a las mujeres en sus listas pero siempre en las últimas posiciones.

Otros de los elementos emergentes que se destacó, fue que las mujeres que ya se encontraban ocupando un lugar en la cúpula sindical, consideran que conquistar un lugar por el solo hecho de ser mujer no es válido, afirman que a los lugares (en espacios de decisión) hay que ganárselos. Esta idea, también coincide con la investigación de Scuro (2003) en la cual los legisladores manifiestan que se requiere que las mujeres “trabajen” para conseguir el lugar asignado tal cual como lo han hecho los hombres. De esta manera, las mujeres sindicalistas generalmente no son “colocadas” en posiciones que les otorguen posibilidades de ganar y esto redundaría en que las mujeres se encuentren permanentemente en un “piso pegajoso.”

También quienes hoy ejercen un espacio de poder, con posibilidades de generar un cambio cultural, y de generar masa crítica en los/ las trabajadoras sindicalizadas y tratar de incluir en los estatutos del PIT CNT la resolución del VIII Congreso (que versa sobre la implementación de la cuotas en razón de -30 %/70%-), cree que el momento político al cual se asiste actualmente, no está en condiciones de llevarlo adelante.

Con respecto a la participación de las mujeres en el ámbito sindical, ellas no escapan a las dificultades que viven otras mujeres que intentan desarrollarse como profesionales tanto en el ámbito público como privado, es decir: las mismas describen que se encuentran con un techo de cristal que no les permite avanzar. Ello trata de la existencia de una superficie superior difícil de traspasar para las mujeres impidiendo seguir avanzando en posiciones de mayor jerarquía (Zubieta Tabernero, 2012). Las limitantes para atravesarlo tienen que ver con que alguien tiene que dejar su lugar (tradicionalmente ocupado por un varón), para ser ocupado por una mujer, generando este hecho fricciones.

Por otra parte, existen limitaciones señaladas por las entrevistadas para coordinar en tiempo y forma la vida familiar y la participación sindical.

Se observa que las responsabilidades familiares son -en su mayoría- asumidas por las mujeres, estando de esta manera cercenada su participación en el ámbito

sindical, sea tanto en el desarrollo de su carrera en este espacio o en cuanto a ocupar cargos en lugares de decisión. Se sigue visualizando muy bajos los niveles de corresponsabilidad y ello continúa perpetuando oportunidades diferenciales respecto a la carrera sindical, tanto para los varones como para las mujeres. Entonces, las representaciones de género en tanto división social y sexual del trabajo se presenta como una limitante determinante para el logro efectivo de la participación, negociación y decisión, así como para la ocupación de cargos en el ámbito sindical, ya que, las tareas del hogar así como de cuidados continúan fuertemente asociadas a la mujer.

En relación a los incentivos gremiales que facilitan y/o operan como barreras para la participación de las mujeres, estamos en condiciones de afirmar que algunas barreras que refieren a la estructura y funcionamiento de los sindicatos pueden tomarse como prácticas discriminatorias que operan desestimulando la participación. Ello se comprueba según la narrativa de las entrevistadas, con las conductas que se observan en el ámbito sindical cuando la palabra la tiene una mujer y ésta siente que no la escuchan y/o que “llegó la hora de fumar”. Esto se vincula con lo expresado por Dahlerup (1993) el cual sostiene que las mujeres, durante siglos han ocupado el espacio de las minorías, y por tal motivo sienten inseguridad y mayor presión cuando logran ocupar los espacios asignados tradicionalmente a los hombres.

Por lo tanto, se puede confirmar que la cuotas requiere no sólo aumentar el número de mujeres participantes en posiciones jerárquicas sino también necesita de un cambio en los modos tradicionales de llevar adelante las tareas (Dahlerup, 1993).

En relación a ello, cabe destacar que de los relatos de las entrevistadas surgieron elementos que hacen alusión directa a prácticas de discriminación basadas en la identidad de género, o como expresan por la “condición” de ser mujer.

10- Conclusiones y recomendaciones.

El presente trabajo fue llevado adelante con el objetivo de determinar las percepciones de las mujeres sindicalistas con respecto a los procesos de cuotas. Según las entrevistadas, existe una escasa o mínima representación de las mujeres en las direcciones de sus sindicatos de base, Congresos Sindicales, Mesa Representativa, Secretariado Ejecutivo del PIT CNT.

Ello, está así determinado desde el comienzo en el cual se diseña la conformación de las listas de representantes gremiales y en donde se gesta el incumplimiento de la cuotas, ya que para ocupar los escaños estratégicos en las listas (tanto varones como mujeres) mayoritariamente se eligen varones. De esta manera, el no cumplimiento de la cuotas, (proceso hacia el establecimiento de la paridad en el ámbito de participación y representación sindical) se explica por el oportunismo estratégico que ciertos actores del ámbito sindical incorporan a su favor (de forma soslayada y muchas veces con unas performances contrarias a sus discursos relacionados a la paridad) para mantener sin cambios la distribución de roles-poder en la estructura y así mantenerse en ella reproduciendo las inequidades que asegura el incumplimiento.

Por su parte, las mujeres perciben como difícil la generación de la llamada masa crítica, debido a que existen formas de trabajo no convenientes que atentan con la efectiva participación de las mujeres dentro de los sindicatos (tiempos perdidos, falta de asignación de tareas, imposibilidad de votar y opinar). Por otro lado, existe un techo de cristal en todos los sindicatos entrevistados que impide el ascenso de las mujeres hacia espacios de mayor jerarquía. Además, las mujeres no poseen un efectivo apoyo y colaboración de parte de sus familias para poder llevar adelante el trabajo sindical.

De esta manera, las mujeres sindicalistas son conscientes que se hace necesaria una transformación integral de la sociedad, en especial de las funciones de los hombres y de las mujeres en todos los ámbitos para poder lograr una efectiva cuotas.

La corresponsabilidad supone la articulación de las tareas que logren armonizar los espacios de familia y trabajo en forma más equitativa entre hombres y mujeres, lo cual, debido a las transformaciones y al nuevo rol de la mujer en el trabajo, resulta más fácil de asumir por parte de las nuevas generaciones de jóvenes.

En cuanto a las recomendaciones finales podemos decir que:

Como sociedad debemos caminar hacia una Ley que regule la participación paritaria en todos los ámbitos de decisión, sean estos espacios gubernamentales, nacionales, departamentales y locales (municipios), en las diferentes organizaciones donde las personas intentan desarrollarse: partidos políticos, sindicatos, organizaciones civiles, empresariales, académicas, para de esta manera acortar la brecha existente. Con

organismos de contralor, y posibilidades reales de sanciones económicas, así como también de suspensiones al colectivo de presentarse a Elecciones que no cumpla con la Ley paritaria o que de alguna manera u otra trate de evadir la normativa.

Que todas las políticas públicas estén transversalizadas por la perspectiva de género, resulta fundamental, sean estas originadas desde el Gobierno Nacional, y/o en la planificación de trabajo de todas las organizaciones público y/o privadas. Remarcando de esta manera que si todas y todos nos ocupamos de llevar adelante e implementar esta nueva mirada –de forma transversal-, la misma dejará ser “tema de mujeres” para ser “tema” de todas y todos, acercándonos así a una sociedad más justa y equitativa

Es necesario generar espacios reales de capacitación donde se privilegie la paridad de sexos entre los que participen de la misma previendo y/o promoviendo la captación de jóvenes para de esta manera ir generando la renovación entre quienes se retiran de la actividad.

Las y los trabajadores deben poder acceder a cursos de formación sindical en forma paritaria incluyéndose en los mismos la transversalización de género, como una manera de disminuir la miopía generalizada en que las comisiones como que la Secretaría de Género espacios y/o guetos de mujeres.

Los sindicatos, Federaciones, agrupaciones en sus estatutos, en los artículos referentes a las elecciones generales deben dejar explícito que las listas que se presenten a elecciones deben obligatoriamente aplicar la cuotificación sindical y/o la paridad. Estos también deben tener el padrón de afiliados actualizado y desglosado por sexo para saber si internamente se cumple o no la cuotificación sindical o la paridad. Si estamos frente a una masa de trabajadoras/es sindicalizados con fuerte población femenina y/o masculina y que esto de alguna manera no estaría posibilitando llevar a la práctica la cuotificación o paridad sindical.

Tener el padrón actualizado y desglosado admitiría realizar futuras investigaciones cuantitativas y/o cualitativas con datos reales, permitiendo hacer un diagnóstico de situación lo cual contribuiría en mejorar la planificación de las diversas actividades que realizan las/los trabajadoras/es sindicalizadas/as.

Desde las Comisiones y Secretarías electorales de todos los sindicatos deberían de implementarse cursos de formación permanente donde se explique de forma clara cómo se arman las listas, así como también el sistema que se aplica para designar los escaños.

A modo de cierre se puede decir que una de las dificultades encontradas en el desarrollo de esta investigación, fue el acceso a la base de datos de afiliados de los sindicatos, aludiendo ante dicho pedido la inexistencia de estos datos. Solamente, un sindicato tiene disponible la información, de forma actualizada y discriminada por género dejando de manifiesto la ausencia de base de datos actualizados de los sindicatos.

Finalmente, quiero agradecer la disposición de las personas entrevistadas, así como también a quienes colaboraron facilitando contactos –red- de mujeres sindicalistas, para llevar a cabo este trabajo y dar cumplimiento a los objetivos planteados.

BIBLIOGRAFÍA

- ✓ Aguirre, R. (1998).- Sociología y Género: las relaciones entre hombres y mujeres bajo sospecha. Ed. Doble Clic. Universidad de la República – CSIC – Departamento de Sociología, Facultad de Ciencias Sociales. Montevideo.
- ✓ Aguirre, R. y Batthyány K. (2005). Uso del tiempo y trabajo no remunerado. La encuesta Montevideo y Área Metropolitana 2003. NIFEM-UDELAR. Montevideo.
- ✓ Aguirre, R., Batthyány, Genta y Perrotta (2014). Los cuidados en la agenda de investigación y en las políticas públicas en Uruguay. Íconos. Revista de Ciencias Sociales. Núm. 50, Quito, septiembre 2014, (pp.43-60). © Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales-Sede Académica de Ecuador. ISSN: 1390-1249.
- ✓ Aguirre, R. (2008) Relaciones de género en la sociedad uruguaya del siglo XX. Cambios y continuidades. En: “El Uruguay del siglo XX. La sociedad”, comp.: (pp 163- 183). Montevideo: Banda Oriental. Departamento de Sociología, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República.
- ✓ Arriagada, Irma (2009) "La diversidad y desigualdad de las familias latinoamericanas" Revista latinoamericana de estudios de familia. Vol. 1, enero - diciembre, (pp. 9 – 21).
- ✓ Hirata, H. Kergoat, (1998) “Una nueva mirada a la división sexual del trabajo”. En: *Las nuevas fronteras de la desigualdad*, Maruani, Rogerat, Torns (dirs), Ed. Icaria, España
- ✓ Johnson, N. (2000). “¿Democracia a medias? La representación de la mujer en cargos políticos electivos en el Uruguay, 1984-1994”. Revista Uruguaya de Ciencia Política, N° 12, (pp. 69-96). Montevideo
- ✓ Johnson, N. y Verónica Pérez (2008). “Luces y sombras: Mujeres en política, Uruguay en el mundo”. En Encrucijada 2009. Montevideo: EBO, ICP-FCS-UDELAR Informe de Coyuntura No. 8, (pp. 79-88). Montevideo.
- ✓ Johnson, Niki (2008). “Las cuotas en Uruguay: Una medida resistida”. En Nélica Archenti y María Inés Tula (eds), *Mujeres y Política en América Latina: Sistemas Electorales y Cuotas de Género*. (pp. 211-232). Ed. Heliasta, Buenos Aires.
- ✓ Pérez, Verónica (2006). “52% del electorado, 11% del parlamento. Factores culturales representación política femenina en Uruguay, Revista Uruguaya de Ciencia Política, N° 15, (pp. 57-81). Montevideo.
- ✓ Norris, Pippa (1997). “Procesos de reclutamiento legislativo: una perspectiva

comparada”. En Edurne Uriarte y Arantxa Elizondo (eds.), Mujeres en Política..(pp149-181). Ed. Ariel, Barcelona.

Material de Internet

- ✓ Karina Batthyany- Natalia Genta Tendencias en el trabajo remunerado y no remunerado año 2016 en https://www.opp.gub.uy/sites/default/files/inline-files/Genero_trabajo.pdf consultado 10 de junio 2019
- ✓ Dahlerup, Drude (1993). “De una pequeña a una gran minoría: una teoría de la ‘masa crítica’ en la política escandinava”, Debate Feminista, año 4, vol. 8 (pp.165-206). Disponible en http://www.debatefeminista.pueg.unam.mx/wp-content/uploads/2016/03/articulos/008_11.pdf.consultado junio 216.
- ✓ Gallardo Paz, Eliana (2006) El Liderazgo Político de las Mujeres en el Ámbito Local Cuaderno de la Participante Instituto Internacional de Investigaciones. México, D.F. Disponible en:http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100820.pdfrecuperado junio 2016.
- ✓ Gómez Urrutia, V. y Jiménez Figueroa, A. (2015). Corresponsabilidad familiar y el equilibrio trabajo-familia: medios para mejorar la equidad de género. Recuperado de: <https://journals.openedition.org/polis/10784> en mayo 2019.
- ✓ Johnson, Niki (2004), El movimiento sindical en camino hacia la cuota. Disponible en <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/uruguay/04504.pdf> . consultado junio 2015. Montevideo.
- ✓ Johnson, Niki y Verónica Pérez (2010). Representación (S) electiva. Una Mirada de Género a la Elecciones Uruguayas 2009. Montevideo: ONU Mujeres-Cotidiano Mujer-ICP-FCS-UDELAR. (pp. 111-127).Disponible en http://www.cotidianomujer.org.uy/pub_miradafeminista.pdf consultado agosto 2016.
- ✓ Johnson, Niki y Alejandra Moreni (2011). De una pequeña minoría a una masa crítica. 10 años de la Bancada Bicameral Femenina en el Parlamento del Uruguay. Montevideo: BBF-Parlamento del Uruguay-AECID-PNUD-ONU Mujeres. Capítulos 1, 2, 3, (pp. 19-82). Disponible en http://www.academia.edu/23526387/De_una_Peque%C3%B1a_Minor%C3%ADa_a_una_Masa_Cr%C3%ADtica._10_A%C3%B1os_de_la_Bancada_Bicameral_Femenina_en_el_Parlamento_del_Uruguay consultada setiembre 2016.
- ✓ Pérez, Verónica (2015). Las mujeres en política en Uruguay De la cuota a la paridad: Una reforma necesaria Disponible enhttp://www.icso.cl/wp-content/uploads/2014/12/Las-mujeres-en-pol%C3%ADtica-en-Uruguay_-

[Ver% C3% B3nica-P% C3% A9rez.pdf](#) recuperado enero2017.

- ✓ Romero Olga (s/f). Mujeres rompiendo el techo de cristal el caso de las universidades Disponible en http://www.posgrado.unam.mx/publicaciones/ant_omnia/41/07.pdf consultado enero 2017.
- ✓ Corresponsabilidad familiar y el equilibrio trabajo-familia: medios para mejorar la equidad de género Verónica Gómez Urrutia Universidad Autónoma de Chile, Talca, Chile. Andrés Jiménez Figueroa Universidad de Talca, Chile disponible en <https://scielo.conicyt.cl/pdf/polis/v14n40/art18.pdf> consultado mayo 2019.
- ✓ Zubieta Taberero Eva ¿Techo de cristal o de cemento? Algunas consideraciones sobre su persistencia y actualidad.. Módulo Economía y Género. Máster en Igualdad en CC. Sociales. Disponible en http://eprints.ucm.es/17422/1/TECHO_DE_CRISTAL_O_DE_CEMENTOALGUNAS_CONSIDERACIONES.pdf. Consultado diciembre2016.
- ✓ Documentos Secretaria de Genero del PIT CNT Disponible en: <http://www.pitcnt.uy/el-pit-cnt/institucional/documentos/item/239-documento-genero-equidad-y-diversidad-para-el-xii-congreso-del-pit-cnt> recuperado 13 abril 2017.
- ✓ Ministerio de Desarrollo Social, (MIDES) (noviembre de 2014) Cuidados como Sistema Propuesta para un modelo solidario y corresponsable de cuidados en Uruguay Disponible en http://www.sistemadecuidados.gub.uy/innovaportal/file/34676/1/cuidados_como_sistema.pdf consultado enero 2017.

Tesis de grado

- ✓ Scuro Somma María Lucia.(2003) El discurso de los legisladores varones acerca del ingreso de las mujeres en el Parlamento. Pistas para visualizar la inequidad de género en el campo parlamentario uruguayo. (Sociología) FCS.UDELAR. Montevideo.
- ✓ Clavijo Flavia (2014). La participación sindical de las mujeres en Montevideo... ¿Cuál es la realidad? (Trabajo Social) FCS. UDELAR. Montevideo.

Prensa en línea

- ✓ Correa Juan Pablo (Junio 18 2015) Un delicado equilibrio en la interno del PIT-CNT recuperado de <http://www.elpais.com.uy/informacion/delicado-equilibrio-interno-pit-cnt.html> .
- ✓ Sin referencia de autor Junio 2015 en <http://www.elpais.com.uy/informacion/pit->

[cnt-tendra-presidente-secretario.html](http://www.pitcnt.org.uy/cnt-tendra-presidente-secretario.html).

- ✓ Sin referencia de autor (Junio 21 2015) en <http://www.republica.com.uy/pit-cnt-mujeres-secretariado/522416/>
- ✓ Sin referencia de autor (Junio 19 2015) en <https://ladiaria.com.uy/articulo/2015/6/te-debo-la-cuota/>.
- ✓ <https://www.pitcnt.org.uy/el-pit-cnt/mesa-representativa> consultada 13 de abril 2019.
- ✓ <https://www.pitcnt.org.uy/el-pit-cnt/autoridades> Secretariado Ejecutivo consultada 13 de abril 2019.
- ✓ <https://www.pitcnt.org.uy/el-pit-cnt/sindicatos-afiliados?start=24> consultada 13 de abril 2019.
- ✓ <https://www.pitcnt.org.uy/novedades/item/2987-valeria-ripoll-adeom-se-vende-mucho-sobre-politicas-de-genero-pero-puertas-adentro-no-se-aplican> consultada 13 de abril 2019.
- ✓ <https://www.pitcnt.org.uy/novedades/noticias/item/3000-soraya-larrosa-nos-ha-costado-sangre-sudor-y-lagrimas-llegar-aca> consultada 13 de abril 2019.
- ✓ <https://www.pitcnt.org.uy/novedades/noticias/item/2997-laura-mazetti-sua-hay-mujeres-que-todavia-se-sienten-disminuidas> consultada 13 de abril 2019.
- ✓ <https://www.pitcnt.org.uy/novedades/noticias/item/2998-fernanda-aguirre-ddhh-hoy-es-un-dia-de-reivindicacion-y-lucha> consultada 13 de abril 2019.
- ✓ <https://www.pitcnt.org.uy/novedades/noticias/item/2996-las-mujeres-en-el-movimiento-sindical> consultada 13 de abril 2019.
- ✓ Trabajo realizado con Normas APA 2019 descargada de <http://normasapa.com/>
23 de marzo 2019

ANEXO I

Glosario

AEBU: Asociación de Bancarios del Uruguay.

AFFUR: Agrupación Federal de Funcionarios de la Universidad de la República.

APU: Asociación de la Prensa Uruguaya.

CUT: Central Única de Trabajadores (Brasil).

FANCAP: Federación asociación gremial de los Funcionarios y Obreros de la Administración Nacional Alcohol y Portland.

FUECY: Federación Uruguaya de Empleados de Comercio y Servicios.

FOEB: Federación de Obreros y Empleados de la Bebida.

FOEMYA: Federación de Obreros y Empleados Molineros y Afines

FUM TEP: Federación Uruguaya de Magisterio- Trabajadores de Enseñanza.

PIT CNT: Plenaria Intersindical Trabajadores Convención Nacional de Trabajadores.

PT: Partido de los Trabajadores. (Brasil).

SINAU: Sindicato único de Trabajadores de Instituto del Niños y el Adolescente.

SUA VEST: Sindicato Único de la Aguja y Vestimenta.

SUGHU: Sindicato Único Gastronómico y Hotelero del Uruguay.

SUNCA Y RAMAS AFINES: Sindicato Único Nacional de la Construcción y Anexos.

SUTEL: Sindicato Único de Telecomunicaciones.

UNTMRA: Unión Nacional de Trabajadores del Metal y Ramas Afines.

Anexo II

Informe de campo

Se realizaron un total de dieciséis entrevistas a partir del contacto con doce sindicatos.

SINDICATOS	ENTREVISTAS REALIZADAS
SUA VEST	1
SUGHU	1
FUM TEP	1
SUNCA y Ramas Afines	3
FOEB	1
AEBU	2
SUTEL	1

UNTMRA	1
AFFUR	2
SINAU	1
APU	1
TOTAL	16

ANEXO III

PRESENTACIÓN Y PREGUNTAS PARA LAS PERSONAS ENTREVISTADAS.

PRESENTACIÓN

Buenos días/ tardes / noches, mi nombre es Carmen Montes de Oca, soy estudiante de sociología y estoy realizando un trabajo de investigación sobre la participación de las mujeres en el sindicato y la cuotificación sindical. Quiero pedirte autorización para grabar la entrevista, la grabación va a ser un insumo de trabajo exclusivamente para mí y el taller, la información que tu me des es de carácter ser confidencial, y solo será para insumo académico, para su transcripción y posterior análisis sus nombres reales no aparecerán en dicha investigación. ¿Estás de acuerdo?

Datos básicos:

- ¿Nombre?
- ¿Edad?
- ¿Con quienes vive? ¿Qué edades tienen? ¿A qué se dedican?
- ¿Sindicato que integra?
- ¿Tiempo que hace que pertenece al sindicato?
- ¿Cargo/comisión o tareas que desempeña en el sindicato, actualmente? ¿Desde cuando?

Evaluación del funcionamiento de la cuotificación:

- En el 2004 un congreso del PIT-CNT estableció la cuotificación sindical por género, determinando que en la dirección gremial del PIT-CNT debería haber una proporción de no más de 70% de un sexo y 30% del otro.

¿Cómo evaluaría usted la aplicación de la cuotificación aprobada en el 2004 por el Pit-Cnt?
¿Por qué? ¿A qué atribuiría esto?

- **¿En la dirección de su sindicato, hay cargos que son ocupados por mujeres? ¿Qué cargos?** ¿Hubo algún aumento de los cargos ocupados por mujeres, en el último tiempo? ¿existen cargos que históricamente, han sido os ocupados por las mujeres en la dirección de su sindicato. (que cargos?)
- ¿Cree que la cantidad de mujeres que integran la dirección del sindicato, es representativa del total de las mujeres en ese sindicato?¿Por qué? ¿Esa situación es ocasional o se mantiene desde tiempo atrás? ¿Desde cuándo?
- ¿Cree que hay conocimiento de las mujeres gremialista de la existencia de la cuotificación? ¿Cree que ese conocimiento es generalizado entre las gremialistas? ¿A qué lo atribuye?
- ¿A qué causas atribuiría el no cumplimiento de la cuotificación en los gremios?(¿Cree que hay razones externas al ámbito laboral? ¿Cuáles? ¿Podría poner algún ejemplo?) ¿Y cuáles serían las causas en su gremio? –si es que en su gremio no se cumplen-.

Incentivos sociales (positivos o negativos) a la participación femenina

- ¿Cómo es su experiencia de coordinar el tiempo que requiere la vida familiar con el tiempo que requiere la participación sindical? ¿Siente que esa experiencia es compartida por otras sindicalistas de su gremio? ¿Por qué?
- ¿Se ha sentido apoyada por su familia para dedicar tiempo a la actividad gremial?
- De existir obstáculos por parte de su familia me podrías contar cuales serían?

Incentivos gremiales (positivos o negativos) a la participación femenina

- ¿Cree que en su gremio ha aumentado la participación femenina en los últimos años? ¿Qué cosas cree que han contribuido a eso? ¿Podría mencionar acciones afirmativas que han ayudado a este proceso?
- ¿Cree que la organización del funcionamiento gremial contribuye a aumentar la participación femenina? (formas de relacionamiento ENTRE hombres y mujeres, servicios y acciones en torno a las necesidades de las mujeres) ¿Por qué?
- ¿Cuáles cree que serían las principales características/HABILIDADES que deben tener quienes están en la dirigencia gremial? ¿Por qué? ¿Considera que las mujeres pueden desempeñar adecuadamente esas características?
- ¿Cuáles son los criterios que se establecen para confeccionar las listas gremiales en su sindicato? ¿Se tienen en cuenta los criterios de representación proporcional por género? ¿Han existido reclamos al respecto?
- **¿Cree que hay prejuicios para designar a la mujer en ciertos cargos?** ¿Cuáles serían esos cargos? ¿cuales son esos prejuicios? ¿Siente que los aportes de los sindicalistas son igualmente valorados que los de las sindicalistas? ¿Por qué? ¿Podría poner ejemplos?
- ¿En su experiencia como sindicalista, ha visto situaciones donde alguna compañera ha sido discriminada por ser mujer en la participación gremial? ¿Qué tipo de situaciones? ¿Puede describir algún ejemplo? ¿Han sido episodios aislados, ocasionales o son situaciones que consideraría recurrentes? ¿Han sido experiencias recientes? ¿Esta situación ha variado a lo largo de su experiencia como militante gremial? ¿De qué manera?
- ¿Usted considera que alguna vez ha sido discriminada en su participación gremial por su condición de mujer? ¿Qué tipo de situaciones? ¿Puede describir algún ejemplo? (¿Han sido episodios aislados, ocasionales o son situaciones que consideraría recurrentes? ¿Han sido experiencias recientes?

(¿Cree esas situaciones de discriminación por ser mujer se dan sólo en el ámbito gremial o se corresponden con discriminaciones similares en otros ámbitos? ¿Por qué? ¿Podría poner algún ejemplo? ¿Cuáles cree que son los principales ámbitos donde la mujer sufre discriminación?)

Construcción de facilitadores para la participación femenina

- ¿Cómo cree que podría aumentarse la participación de la mujer en los gremios y en la dirección sindical? ¿Podría señalar algún ejemplo? ¿Los horarios de las asambleas, las guarderías en horarios de las asambleas, pueden afectar de alguna manera la participación gremial de las mujeres? ¿Por qué?
- ¿Se necesita trabajar sobre el relacionamiento entre los géneros en la actividad sindical? ¿Por qué? ¿Cómo podría hacerse?
- ¿Se necesita una mayor concientización a las y los trabajadores sobre la cuotas? ¿Por qué? ¿Cómo cree que debe hacerse?

- ¿Estaría de acuerdo con exigir una participación igualitaria de hombres y mujeres (50-50) en las direcciones gremiales? ¿cree que es necesario? ¿Cree que es posible llegar a eso? ¿Por qué?

ANEXO IV Cuadro Metodológico y Síntesis del plan de análisis

Objetivo General	Objetivos específicos	Dimensiones de Análisis	Unidad de Análisis	Corpus Data	Conceptos Teóricos
-------------------------	------------------------------	--------------------------------	---------------------------	--------------------	---------------------------

<p>Conocer la identificación de barreras y facilitadores que las mujeres sindicalistas perciben y describen a partir de ello como elementos operativos en la práctica cotidiana como elementos constitutivos e instituyentes de las tensiones presentes en el proceso de implementación de la Cuotificación sindical</p>	<p>Conocer y describir las percepciones que las mujeres construyen (en términos de representaciones) y narran acerca del desempeño que han tenido o tienen otras mujeres que ocupan y/o han ocupado cargos tanto en la Mesa Representativa como en el Secretariado Ejecutivo y la Dirección de sus sindicatos de base.</p> <p>Conocer y describir como consideran y evalúan las posibilidades (personales y/o colectivas) de ascenso y ocupación de cargos de responsabilidad–decisión en el ámbito sindical, a partir de sus propias experiencias de participación en los espacios de negociación, formación, acceso a cargos dentro de la Dirección de su sindicato de base, Mesa Representativa y Secretariado Ejecutivo del PITCNT.</p> <p>Describir y analizar la evolución de la cuotas sindical y sus modos de aplicación desde su implementación a la actualidad, a partir de la cuantificación de la representación femenina en la Mesa Representativa y Secretariado Ejecutivo del PIT CNT desde el año 2003 a la actualidad (2016) y de los análisis en perspectiva y evaluaciones que de ello hacen las personas (mujeres sindicalistas) entrevistadas a los efectos de esta investigación.</p> <p>.- Recabar y catalizar las evaluaciones y las propuestas que las mujeres tienen y hacen respecto a cómo podría lograrse un proceso de implementación exitosa de la cuotas en sus ámbitos de participación sindical.</p>	<p>1 participación de la mujer en cargos directivos sindicales: todo elemento subjetivo u objetivo que opere en la práctica como un freno o como un potenciador tanto sea para habilitar la participación sindical como para acceder a los cargos de decisión en la directiva gremial.</p> <p>2- Percepción y evaluación que hacen las mujeres integrantes de sindicatos (que son parte del PITCNT) sobre su experiencia de participación (individual y colectiva) en los ámbitos de negociación</p>	<p>Mujeres sindicalistas</p> <p>Mujeres sindicalistas</p> <p>Mujeres sindicalistas.</p> <p>Núcleos familiares de las mujeres sindicalistas.</p>	<p>Entrevistas semi-estructurada</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cuotificación sindical 2. paridad 3. Masa crítica 4. Techo de cristal, “piso pegajoso” 5. Concepto de Género 6. División sexual del trabajo no remunerado 7. Corresponsabilidad
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------