

**UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES**  
**DEPARTAMENTO DE TRABAJO SOCIAL**  
**Tesis Licenciatura en Trabajo Social**

**La representación de la mujer en cargos  
dirigentes dentro del sindicalismo uruguayo**

**Denisse Cibic Scariato**  
Tutora: Mariana Viera Cherro

**2018**

## Resumen

El presente documento: “La representación de la mujer en cargos dirigentes dentro del sindicalismo uruguayo”, aborda la participación de las mujeres en los cargos de representación, tanto del PIT-CNT como de sus respectivos sindicatos.

Se realiza un breve análisis del marco teórico y de la historia del PIT-CNT, las dificultades prácticas que se han relevado y la visión de las mujeres implicadas en el proceso.

A partir de lo mencionado, se elabora una conclusión de la visión de la autora con respecto a esta temática.

Palabras clave: género, participación política, cuotas femeninas y sindicalismo.

## Índice

Introducción.....	4
Capítulo 1. Marco Teórico.....	8
1.1 Un poco de historia.....	8
1.2 Algunas definiciones teóricas imprescindibles.....	10
Capítulo 2. Los sindicatos y sus integrantes. ¿Qué papel juegan en la representación femenina?.....	14
Capítulo 3.¿Qué lugar se les asigna a las dirigentas sindicales desde la prensa escrita? 23	
Capítulo 4. ¿Cuál es la visión de las mujeres sindicalistas? Análisis desde la perspectiva de estas mujeres sobre la falta de acceso a los lugares de representación.....	28
4.1 La mirada de las mujeres.....	30
4.2 En torno a la Ley de Cuotas: sus disputas.....	37
Capítulo 5. Conclusiones finales.....	40
Bibliografía.....	43
Anexo.....	46

## Introducción

El presente documento exhibe los resultados de la monografía de grado de la Licenciatura en Trabajo Social, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República (UDELAR).

El tema de investigación elegido fue la presencia de la mujer en los cargos dirigentes dentro del sindicalismo uruguayo. Lo que se procuró en dicho estudio fue analizar las opiniones de las protagonistas, teniendo en cuenta su trayectoria de vida.

Tradicionalmente las mujeres han tenido poca participación en el núcleo de poder de la dirigencia sindical de trabajadores en el Uruguay, ya que estos puestos fueron ocupados históricamente por hombres.

Actualmente, la central sindical de trabajadores (PIT-CNT) tiene 400.000 afiliados aproximadamente, pero no existen datos concretos en cuanto a la cantidad de mujeres afiliadas a este organismo. Se estima que el 50% de las mujeres se encuentran dentro de la población activa en edad de trabajar. Los datos que sí son visibles, es que solamente cinco mujeres tienen voz y voto dentro del secretariado ejecutivo en un total de 18 integrantes, y sólo ocho mujeres son titulares en la mesa representativa, de un total de 44 integrantes. (PIT-CNT, 2018).

A su vez, esta misma situación se encuentra presente en los 69 sindicatos afiliados al PIT-CNT, donde se puede visualizar que, a pesar que hay mujeres afiliadas a esos sindicatos, son muy pocas las que llegan a tener un cargo de responsabilidad dentro de los mismos.

Se puede observar que en el movimiento sindical no hay un espacio de participación igualitario para las mujeres. Recién en el año 2015 asumen las primeras mujeres en el secretariado ejecutivo del PIT-CNT, estas eran 3, con voz, pero sin voto en la toma de decisiones, pero esta misma participación continúa siendo no igualitaria.

Hay que cuestionarse cuáles son las causas, dentro del movimiento sindical, que llevan a que las mujeres no ocupen cargos de decisión. Si este no acceso, tiene que ver con el hecho de que las mujeres dedican su tiempo a otros roles que ocupan tradicionalmente, como por ejemplo el cuidado de la familia, o si no acceden porque no se les permite, esto es porque no se les da la participación que ellas deberían tener.

Para llevar adelante este trabajo se plantearon diversas preguntas que sirvieron de guía a la investigación: ¿por qué las mujeres tienen poco acceso a cargos dirigentes?, ¿qué les impide acceder?, ¿qué hace que las mujeres participen, pero no ocupen cargos de decisión?

Estas preguntas orientaron la investigación, la evaluación y el análisis de la información y entrevistas realizadas.

El trabajo se planteó como objetivo general identificar los obstáculos en el acceso de las mujeres trabajadoras a los puestos de poder en la dirigencia sindical uruguaya.

A partir de esto se plantearon diferentes objetivos específicos:

- Identificar qué obstáculos son percibidos por las mujeres trabajadoras dentro del área sindical.
- Conocer las dificultades que tienen las trabajadoras para acceder a altos cargos dentro de la dirigencia sindical.
- Analizar la percepción de los trabajadores acerca de las desigualdades de género dentro del sindicalismo uruguayo.
- Analizar algunos trazos de la visión del sindicalismo femenino por parte de la sociedad uruguaya.

La metodología utilizada es de carácter cuantitativo ya que se recogen datos con el fin de establecer un enfoque lo más objetivo posible (Batthyány *et al*; 2011); y cualitativo, ya que se "tienden a recoger datos de campo en el lugar donde los participantes experimentan el fenómeno o problema de estudio (...) el investigador se focaliza en aprender el significado que los participantes otorgan al problema o fenómeno en cuestión." (Batthyány *et al*; 2011:78).

Según Morgan (en Batthyány *et al*), utilizar estos dos métodos (cuantitativo y cualitativo) permite complementar la visión de los hechos a través de dos dimensiones diferentes, por lo que se pueden conocer diferentes orientaciones acerca del fenómeno que se está investigando. (Batthyány, 2011).

El estudio tendrá una orientación exploratoria porque buscará abordar las experiencias de las mujeres que se encuentran en un cargo dirigente dentro del PIT-CNT y los

sindicatos afiliados al mismo, con el objetivo de conocer desde el discurso de estos sujetos sus experiencias dentro de los sindicatos.

Para llevar adelante esta investigación se desarrollaron dos técnicas. En primer lugar, se realizaron 5 entrevistas a mujeres sindicalistas que se encuentran trabajando dentro de la central obrera, además de sus respectivos sindicatos. En la monografía se realizaron aquellas que se denominan entrevistas semi-estructuradas, en las que se dispone de una serie de temas que se deben trabajar a lo largo de la entrevista, pero el entrevistador puede decidir libremente sobre el orden de presentación de los diversos temas y el modo de formular la pregunta, dejando un margen de libertad para que el entrevistado aporte información que crea pertinente y conveniente, siempre y cuando esté dentro del tema.

Las preguntas fueron redactadas previamente de acuerdo a los objetivos de investigación, pero a medida que se desarrollaron, el orden de los temas varió en función de lo que dicen las entrevistadas, lo que puede llevar a que en el momento surgieran preguntas que no estén pautadas. (ver anexo 1).

El trabajo de campo y las entrevistas se realizaron durante el periodo junio-octubre del año 2018.

Como segunda técnica se realizó un análisis documental. Mediante una búsqueda avanzada en internet, se buscaron noticias a nivel nacional relacionadas con las mujeres dentro de los sindicatos, se utilizó específicamente aquellas noticias que se referían a la asunción de cinco mujeres dentro del Secretariado Ejecutivo del PIT-CNT. El objetivo era ver cuántas veces aparecían en las noticias estos acontecimientos y cómo se presentaban ante el público.

El presente trabajo se encuentra estructurado en cinco capítulos. En el primero de ellos se presenta el marco teórico, donde se analizan los conceptos de género y participación política, así como también la historia del PIT-CNT.

En el segundo capítulo se analiza la composición de todos los sindicatos afiliados al PIT-CNT, sus características según sus integrantes, y el número de mujeres que poseen dentro de los cargos de conducción de estos sindicatos. Se pretende analizar y representar cuál es la cantidad existente de mujeres dentro de estos cargos de representación.

En el tercer capítulo se realiza un análisis acerca de cómo los medios de comunicación visualizan a las mujeres sindicalistas. Para este capítulo se toma en cuenta la elección del Secretariado Ejecutivo del PIT-CNT en el mes de mayo del presente año, donde asumieron nuevas integrantes mujeres generando un acontecimiento histórico para la central.

En el cuarto capítulo se analiza el discurso de las participantes entrevistadas, donde se plantea su visión acerca de la falta de acceso que tienen hacia los lugares de representación dentro del PIT-CNT y sus respectivos sindicatos.

Finalmente se presentan las conclusiones y principales resultados, teniendo en cuenta los objetivos planteados, así como también se vislumbran algunas nuevas preguntas y líneas de trabajo para que futuras investigaciones puedan abordar.

## Capítulo 1. Marco Teórico

### 1.1 Un poco de historia

Los orígenes de los primeros sindicatos se remontan a la época del surgimiento y avance de la Revolución Industrial, frente a este suceso los trabajadores unen sus fuerzas para cambiar las pésimas condiciones de vida y labor a las que se vieron enfrentados. El movimiento sindical uruguayo tiene sus orígenes en las primeras asociaciones mutuales, en las cuales se destacan aquellas formadas por: los trabajadores Gráficos (1870), los Reposteros Franceses (1870), los Maestros (1878), los Albañiles (1877), los Estibadores (1885) y los Tapiceros (1886). (Pucci, 1992).

Luego de este periodo, que es posible denominar como “pre-sindical”, se funda en el año 1905 la Federación Obrera Regional Uruguaya (FORU). Durante esta etapa las agrupaciones se encontraban bajo la influencia de las ideas anarquistas, las cuales eran aportadas por los inmigrantes europeos, que en importante número conformaban el proletariado nacional.

Esta primera etapa del sindicalismo fue definida por Errandonea y Costabile (1969) como de oposición, ya que existía una confrontación directa entre la clase obrera y la burguesía. A su vez, Pucci (1992), plantea que, en esa época, el movimiento sindical rechaza la mediación estatal, ya que consideraba al Estado como el aparato por el cual la burguesía mantenía la situación de explotación de los asalariados. Durante el primer Batllismo (1904 a 1907 y 1911 a 1915) se mantuvo la autonomía del movimiento sindical frente al Estado.

Con la Revolución Rusa de 1917, comenzaron a surgir organizaciones gremiales con influencia socialista. Este acontecimiento, fue el inicio de fuertes debates dentro de la FORU, y del Partido Socialista. Un sector anarquista, separado de la FORU, se unió con los comunistas y formaron en 1921 el Comité Pro Unidad Obrera (CPUO), y luego en 1923 la Unión Sindical Uruguaya (USU). En 1929 se constituyó la Confederación General del Trabajo del Uruguay (CGTU).

En este marco, Errandonea y Costabile (1969), realizan una tipología sindical, en la que indican que existió en las primeras décadas del siglo XX un sindicalismo de oposición, enmarcado por la FORU, y a partir de la década del cuarenta un sindicalismo dualista.

Para estos autores, ese dualismo nace de las diferencias o discrepancias que se generan entre la dirección y la base de un sindicato, en referencia a los objetivos que la acción sindical tiene. “Una dirección con prevalencia de metas políticas (mediatas) y una base predominantemente inmediatista configuran el sindicato dualista.” (p.38).

En la década del 30, Pucci (1992), señala que se transformaron las características del movimiento obrero uruguayo, ya que cambia su estructura como consecuencia del modelo de industrialización por sustitución de importaciones, lo cual conlleva cambios también en la composición social de la fuerza de trabajo. “Los núcleos obreros compuestos por inmigrantes de alto nivel de calificación, experiencia gremial y fuertemente ideologizados, fueron sustituidos por emigrantes de las zonas rurales (...), carentes de calificación, sin experiencia gremial y sin ninguna formación política. (p.29).

Como resultado de estas transformaciones cambiaron las organizaciones gremiales, en su ideología y en su forma de lucha. El sindicato comenzó a organizarse por rama industrial, por lo tanto, se pasó de un sindicalismo de oposición a un sindicalismo donde prevalece la negociación en vez del enfrentamiento. Finalmente, en 1943 se institucionaliza el primer mecanismo de negociación colectiva, mediante la Ley de Consejos de Salarios.

A partir de la instauración de esta ley cambia la relación entre el Estado, la clase obrera y la burguesía industrial, de una modalidad informal a una modalidad institucionalizada, generando la creación de nuevos sindicatos en sectores desorganizados. La división sindical que existía hasta el momento, comenzó a revertirse a partir de la década del 50, cuando se retoman prácticas de acción conjunta. En 1962 el movimiento obrero logró su unidad organizativa y se crea la Central de Trabajadores del Uruguay (CTU).

Las políticas neoliberales llevadas a cabo por el gobierno del Partido Nacional, llevaron a incrementar los reclamos sindicales, impulsados por el alto costo de vida y las rebajas salariales. En 1964 se realiza el Congreso de Unificación Sindical, donde se disuelve la CTU, y se constituye la Convención Nacional de Trabajadores (CNT) como el organismo unificado de los sindicatos uruguayos.

A partir del golpe de estado de 1973, la CNT quedó proscrita y desaparecen las negociaciones por mejoras laborales, sin embargo, los trabajadores continuaron su lucha de manera clandestina, realizando encuentros, movilizaciones y paros.

El 1ero de mayo de 1983, un grupo de sindicatos organizados, crean el Plenario Intersindical de Trabajadores (PIT). Un año más tarde bajo la consigna “Un Solo Movimiento Sindical” se expresa la unión simbólica entre el PIT y la CNT, nace el PIT-CNT y, la vuelta a la democracia permite el desarrollo del movimiento obrero.

En 1991, el gobierno del Partido Nacional deja de convocar a los Consejos de Salarios. Como consecuencia de los avances de la industrialización comienza un proceso de cambio en la clase trabajadora, llevando a un debilitamiento del sindicato obrero, por lo que decrece fuertemente la afiliación sindical. A partir del año 2005 con el gobierno del Frente Amplio, se convoca nuevamente a los Consejos de Salarios. Empieza una etapa de fortalecimiento de los sindicatos, apareciendo nuevos movimientos sindicales y generando un importante crecimiento de la afiliación sindical.

### 1.2 Algunas definiciones teóricas imprescindibles

El género puede entenderse desde diferentes perspectivas según los diversos autores. Para Lagarde (1996) el género es “la construcción diferencial de los seres humanos en tipos femeninos y masculinos. El género es una categoría relacional que busca explicar una construcción de un tipo de diferencia entre los seres humanos.” (Benhabib en Lagarde; 1996:11).

Según Lagarde (1996) desde esta perspectiva de género se analiza y comprende las características que definen a las mujeres y a los hombres de manera específica, así como también sus semejanzas y diferencias. En este sentido se analiza las posibilidades vitales de las mujeres y los hombres; el sentido de sus vidas, sus expectativas y oportunidades, las complejas y diversas relaciones sociales que se dan entre ambos géneros, así como los conflictos institucionales y cotidianos que deben enfrentar, a las maneras en que lo hacen.

Mientras tanto, para Butler (2007), el género no siempre se constituye de forma coherente a través de las distintas épocas históricas, esto se debe a que el género se cruza con modalidades raciales, de clase, étnicas, sexuales y regionales, discursivamente

constituidas. Por lo tanto, la autora señala que el género son los significados culturales que acepta un cuerpo sexuado, no designa a un ser sustantivo, sino que éste es un punto de unión entre diversos conjuntos culturales y relaciones históricas específicas.

En palabras de la autora;

“El género es una complejidad cuya totalidad se posterga de manera permanente, nunca aparece completa en una determinada coyuntura en el tiempo. Así, una coalición abierta creará identidades que alternadamente se instauren y se abandonen en función de los objetivos del momento; se tratará de un conjunto abierto que permita múltiples coincidencias y discrepancias, sin obediencia a un telos normativo de definición cerrada.” (p. 70).

Con el fin de abordar el aspecto político, debemos entender que, según Johnson (2009), la representación política posee múltiples dimensiones. En este sentido, la autora, tomando los aportes de Pitkin, señala que la representación política se encuentra compuesta por tres elementos que se encuentran interrelacionados; estos son: la representación simbólica, la sustantiva y la descriptiva.

La representación simbólica es un concepto difuso, que se refiera a la legitimidad que tiene la figura representativa para los/las representados. La dimensión sustantiva es ver a la representación como un actuar por otros, es el interés por los otros, es la actividad vista en nombre de los otros. Por último, está la dimensión descriptiva de la representación política, que da cuenta del valor no sólo de lo que hace el representante sino también quién es. (Johnson, 2009).

De esta forma, el hecho de que las personas que se postulan sean hombres o mujeres es de suma importancia, ya que el representado tiene que ver su imagen reflejada en el representante, y en la sociedad patriarcal siempre se identifica a la mujer en el ámbito del hogar mientras que al hombre se lo identifica con el trabajo y la política. En palabras de Macaya (2005);

“(…) lo público, al orden superior de lo masculino en tanto gestor de la cultura; lo privado, al de la femenina reclusión doméstica como entorno de la perpetuación de la prole, más cercano a lo natural y por ello, de inferior rango. Lo femenino queda así no

solo devaluado, sino también destinado al servicio de ese “hombre culto” que pasa a establecer una relación de mando de nada diferente a la tan conocida relación de señorío y servidumbre.” (p.173).

Si bien las mujeres no se encuentran exentas de formas de poder y son capaces de influir en la toma de decisiones, la autoridad como fuente de mayor legitimidad sigue perteneciendo a los hombres. Como señala la autora;

“(…) así como la reclusión de la mujer en el reducido espacio de la casa la debilita a la vez que la despoja del acceso al poder, el hombre, ubicado con holgura en el más amplio ámbito del trabajo, la política, la religión y la vida intelectual, pasa a apropiarse sin condicionamientos ni límites de todo aquello que remite al ejercicio del poder y, en general, a lo que denominamos “autoridad”. (Macaya; 2005:174)”

Asimismo, Maffía (2004) señala que existen mujeres que tienen una visión masculina de lo que es la autoridad y el poder, y por lo tanto que poseen una conciencia masculina y patriarcal de lo que es el poder y la autoridad, por lo que no depende sólo de si los representados se identifican con el representante, sino que depende si las mujeres se han reconocido a ellas mismas como mujeres.

A su vez, la autora señala que las mujeres deben luchar con el hecho de que la atención que debiera estar puesta en su discurso y sus ideas, se desplace a su vestimenta, sus gestos y sus atributos físicos.

“(…) en este proceso de exclusión con múltiples estrategias, las mujeres son marginadas de la política por mecanismos formales e informales, son discriminadas de modos a veces crueles y son segregadas a aquellos temas vinculados al asistencialismo y a lo que se consideran funciones propias de una extensión de su rol materno: minoridad, educación, pobreza, violencia.” (Maffía; 2004:136).

En este sentido, se cree relevante desarrollar el concepto de interseccionalidad. Muñoz (2011) señala que la interseccionalidad “(…) aborda las formas de violencia u opresión

de las mujeres como un nexo o nudo donde la pobreza y el empobrecimiento de las mujeres afecta de manera diferenciada a las mujeres en función de categorías como género, raza, etnia, sexualidad, edad, entre otras.” (p.11).

Crenshaw en Muñoz (2011) llega a establecer una distinción entre interseccionalidad estructural e interseccionalidad política. La primera supone la convergencia de sistemas de discriminación (racial, de género y clase, entre otros) que producen formas específicas de subordinación. La segunda apunta a los puntos de intersección de los múltiples tipos de opresión que desempoderan a las mujeres, al posicionamiento relativo de los grupos subordinados y a las agendas políticas, a menudo contradictorias, de los múltiples colectivos a los que pertenecen los sujetos oprimidos.

En el año 2003, el VII Congreso del PIT-CNT aprobó una resolución para la cuotificación para ocupar cargos de dirección, formación y negociación colectiva, para que de esta manera se incorporaran mujeres de acuerdo a la composición de la fuerza laboral existente en nuestro país. (Johnson, 2004).

Esta clase de acciones se volvieron a implementar en los Congresos posteriores, sin embargo, estas medidas tuvieron poco efecto dentro de la estructura del PIT-CNT, ya que se puede observar que, tanto en el Secretariado Ejecutivo, como en la Mesa Representativa, siguen siendo en su mayoría hombres. Esto, a su vez, se repite en la estructura de sus sindicatos afiliados, por lo que se puede cuestionar si estas medidas no han sido suficientes o no se han ejecutado correctamente, y de ser así, ¿qué obstáculos han sido los que determinan que las mujeres no lleguen a estos cargos de poder?

## Capítulo 2. Los sindicatos y sus integrantes. ¿Qué papel juegan en la representación femenina?

En este apartado se realizará un análisis sobre la conformación de los secretariados ejecutivos de todos los sindicatos afiliados al PIT-CNT, sus características respecto a la realidad de sus integrantes y el número de mujeres que llegan a estos cargos de poder. Resulta relevante destacar que el PIT-CNT tiene 69 sindicatos afiliados. En este análisis sólo se tomarán 61 sindicatos en cuenta, ya que hay algunos de ellos, si bien se encuentran afiliados, votan en conjunto con otros, debido a que son ramificaciones de un sindicato más grande.

Esto significa que existen sindicatos representados por otros, este es el caso de: CMP (Centro de Papeleros de Mercedes) y CUOPYC (Centro Unión de Obreros Papeleros y Celulosa) representado por FOPCU (Federación de Obreros, Papeleros, Cartoneros del Uruguay); SOEN (Sindicato de Obreros y Empleados de Norsteña) representado por FOEB (Federación de Obreros y Empleados de la Bebida); STCTOSE (Sindicato de Toma Consumos Tercerizados de OSE) representado por FFOSE (Federación de Funcionarios de OSE); STS (Sindicato de Trabajadores de Solfy) y UTC (Unión de Trabajadores de CUTCSA) representado por la UNOTT (Unión Nacional de Obreros y Trabajadores del Transporte).

Luego se encuentra el caso de OTAU- OFP (Organización de Técnicos Aeronáuticos del Uruguay- Organización Funcionarios de PLUNA), que, si bien aparece como sindicato afiliado, este se disolvió por el cese de operaciones de PLUNA, Líneas Aéreas Uruguayas S.A.

Asimismo, cabe destacar que existen sindicatos con mayor número de integrantes en el Consejo Directivo que otros, esto se debe al número de afiliados activos y el estatuto que posee cada sindicato.

A continuación, se expondrá un cuadro comparativo con el número de integrantes del Consejo Directivo de cada sindicato afiliado a la central obrera y la relación del número de mujeres que integran el mismo.

Sindicatos Afiliados	N° de integrantes del consejo directivo	Mujeres dentro del Consejo Directivo		N° de mujeres
		Sí	No	
ADEOM	8	X	_____	2
ADUR	7	X	_____	1
AEBU	11	X	_____	1
AECO	4	X	_____	3
AFFUR	11	X	_____	6
AFJU	9	X	_____	3
AFPU	4	_____	X	_____
AFUTU	11	X	_____	2
AOEC	4	X	_____	3
ATES	7	X	_____	6
ATSS	17	X	_____	10
AUTE	6	X	_____	1
CMN	9	_____	X	_____
COFE	9	X	_____	2
CPM	3	X	_____	1
ERT-BPS	9	X	_____	3

FANCAP	9	X	—	1
FENAPES	15	X	—	4
FFOSE	18	X	—	3
FNM	4	X	—	1
FOEB	3	—	X	—
FOEMYA	3	—	X	—
FOICA	7	—	X	—
FOPCU	5	—	X	—
FTIL	3	—	X	—
FUECYS	17	X	—	3
FUM-TEP	15	X	—	10
FUS	7	X	—	3
ONODRA	5	X	—	2
SAG	18	X	—	4
SAT	3	—	X	—
SIC	3	—	X	—
SIMA	10	X	—	3
SINTEP	7	X	—	3
SITRALEN	3	—	X	—
SOC	3	—	X	—

SOIMA	3	—	X	—
SOPCU	3	—	X	—
SOPIP	22	X	—	2
STIQ	4	—	X	—
SUA vestimenta	20	X	—	17
SUA (sociedad uruguaya de actores)	7	X	—	3
SUDEPPU	8	—	X	—
SUEBU	6	X	—	1
SUGHU	3	X	—	1
SUNCA	5	X	—	1
SUNTMA	3	—	X	—
SUPRA	3	—	X	—
SUTCRA	3	—	X	—
SUTD	9	X	—	9
SUTEL	9	X	—	4
UAOEGAS	9	—	X	—
UCRUS	5	X	—	1
UECU	4	X	—	1
UF	11	—	X	—
UFC	3	X	—	1
UNATRA	3	—	X	—

UNOTT	3	—	X	—
UNTMRA	18	X	—	4
UOC	3	—	X	—
USIP	14	—	X	—
UTHC	5	X	—	3

Fuente: elaboración propia con datos del PIT-CNT.

Se puede visualizar notoriamente que existe una relación en todos los sindicatos en cuanto a que la mayoría de quienes integran el Consejo Directivo son hombres, a excepción de algunos sindicatos que históricamente fueron considerados como trabajos feminizados; estos son: SUTD (Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas), SUA (Sindicato Único de la Aguja), ATSS (Asociación de Trabajadores de la Seguridad Social) y FUM-TEP (Federación Uruguaya de Magisterio-Trabajadores de Educación Primaria).

Históricamente el trabajo fue considerado una labor masculina, como señala Longo (2009), es posible observar cómo existen estereotipos de género que van más allá de los trabajadores y las empresas, que afectan la movilidad del mercado de trabajo ya que se crea una definición de qué trabajos son convenientes y adecuados para cada género. En este sentido, se puede observar que existe una correlación entre el mercado de trabajo y los sindicatos, ya que los estereotipos de género transversalizan a la sociedad, y si estos se encuentran condicionando al mercado de trabajo, también afecta a los sindicatos, dado que son los trabajadores los que conforman estos espacios de lucha.

En el caso de las mujeres en el mercado laboral se habla de “techos de cristal y de pisos pegajosos”, donde se limita la acción de diferentes formas por la sola condición de ser mujer. El techo de cristal frena el acceso de aquellas que se encuentran más capacitadas a los estadios de las estructuras jerárquicas por mecanismos de discriminación no siempre visibles; mientras que el piso pegajoso hace alusión a las mujeres que se encuentran en los estadios más bajos de las jerarquías, con pocas perspectivas de progreso, a las que se les hace muy difícil salir de ese tipo de situación, como si una fuerza invisible las mantuviera pegadas a ese piso. (Ardanche, 2011).

El “techo de cristal” se puede visualizar en esta situación, donde de 61 sindicatos afiliados a la central obrera sólo 4 poseen mayoría de mujeres, y los otros 57 no tienen una relación equitativa. Esto además evidencia la falta de cumplimiento de las cuotas a nivel de sindicatos base y la falta de acceso que tienen las mujeres sindicalistas a estos cargos.

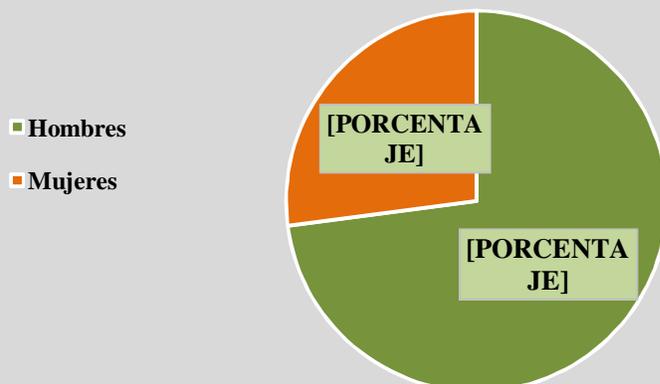
Cabe destacar que los estereotipos de género pueden definirse como “nociones culturalmente construidas a partir de la diferencia sexual que imprimen al hecho de ser mujer o varón de significaciones precisas, e incluyen los atributos y las conductas socialmente deseables para cada sujeto.” (Longo; 2009:120).

El género se construye socialmente y es un concepto dinámico, influenciado por el contexto socio-histórico. Históricamente, se ha producido la dominación de quienes son asignados al género masculino, por sobre aquellos a quienes se les asigna el género femenino, ya que los roles que les han sido asignados socialmente han sido de poder y sumisión respectivamente. Estas desigualdades se traducen en los diferentes estereotipos que se tienen sobre uno y otro género, así como también en el lenguaje utilizado y la valoración que se le da al mérito de las personas, dependiendo del género al que fuesen asignados. (Lamas, 2000).

En el siguiente gráfico (1) se podrá visualizar con mayor claridad la relación entre sexos de los Consejos Directivos de aquellos sindicatos afiliados a la central sindical de trabajadores.

Existe un total de 128 mujeres dentro de las dirigencias de los sindicatos, mientras que hay 345 hombres integrantes de estas directivas, esto forma un total de 473 dirigentes sindicalistas en un total de 61 sindicatos. Por lo tanto, sólo un 27% de mujeres ocupan cargos de importancia dentro de los sindicatos afiliados al PIT-CNT, mientras que el 73% restante es ocupado por hombres.

### Porcentaje de integrantes del Consejo Directivo de sindicatos afiliados al PIT-CNT.



Fuente: elaboración propia con datos del PIT-CNT.

En el año 2003, como se ha mencionado anteriormente, en el VII Congreso del PIT-CNT se aprobó una resolución para la cuotificación. La resolución representaba un reconocimiento a la discriminación y desigualdad de las cuales son objeto las mujeres, y de esta manera se generaban medidas para combatir y tomar conciencia de esa desigualdad.

La resolución del VII Congreso indicaba;

“(…) que 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.” (PIT-CNT; 2003).

Sucesivamente, esto se ha ido aprobando en los otros tres congresos posteriores, donde también se aprobó la cuota, tanto para la Mesa Representativa como para el Secretariado Ejecutivo del PIT-CNT, con la finalidad de llegar a la paridad representativa.

Tomando los aportes de Krook (2008), las cuotas son medidas de acción afirmativa, y se presentan como estrategias para lograr la equidad de género. Asimismo, la autora señala que hay tres argumentos en contra de esta medida, se señala que son injustas para los

hombres ya que no dejan que los hombres y mujeres compitan abiertamente por los lugares de poder, que este tipo de medida son ofensivas para las mismas mujeres porque sugieren que las mismas no son capaces de acceder a un cargo por su propia cuenta, y que no son democráticas porque violan la noción de la llamada “libre elección” de quien es elegido o nominado para un cargo.

Estos argumentos muchas veces dificultan que las cuotas se lleven a cabo, tal y como debería suceder, ya que se toma a la cuota como una ventaja injusta a favor de las mujeres, y en realidad es un elemento para corregir las desventajas que se generan para participar en igualdad de condiciones con sus pares.

La problemática radica en que, si bien los estatutos de la central obrera exhortan a sus sindicatos afiliados a cumplir con la normativa, al ser una Convención Nacional de Trabajadores, no puede obligar a los sindicatos a cumplir con las reglamentaciones establecidas en los Congresos, sino que sólo puede recomendar a cumplir con las resoluciones. Los sindicatos no tienen la obligación de cumplir con aquellas resoluciones que sean adicionales del estatuto original, por lo que el PIT-CNT no puede sancionarlos si no quieren seguir con esas recomendaciones.

Asimismo, cuando se realizan las elecciones sindicales dentro de los sindicatos afiliados existen diferentes corrientes ideológicas ya que en ninguno de estos existe una lista única, por lo que si cada una de estas corrientes cumpliera con la cuota de género, que mínimo es el 30% para los lugares de dirección intermedia y nacionales, si estas agrupaciones llevarán en un tercer lugar a las mujeres como se establece siempre que se respete la cuota, estas deberían obtener tres cargos en la elección para que entre una mujer.

En este contexto, se comienza a distorsionar la conformación del Consejo Directivo de estos sindicatos. Esto a su vez, repercute en el Congreso de la central obrera ya que cada sindicato posee un número determinado de delegados que dependen de su número de afiliados, por lo que depende del lugar en el que haya salido una mujer dentro de la elección de su sindicato para que esta participe en el Congreso Nacional de Trabajadores del PIT-CNT. Según las modificaciones del Estatuto del PIT-CNT del XII Congreso; “(...) el Congreso estará integrado por los delegados que designen las filiales en la siguiente proporción: hasta 200 afiliados, un delegado; un delegado más por cada 200 afiliados subsiguientes o fracción mayor de 100 afiliados.” (Art. 16°, p.6).

Si bien ha habido avances desde el año 2003 hasta la fecha, aún no se han alcanzado las metas propuestas. Las mujeres todavía no han conseguido incorporarse en los niveles de toma de decisión dentro del movimiento sindical. Como señala Cubillo (2005), “históricamente, ha existido (...) una resistencia a la intervención de la mujer en el ámbito político, tanto por parte del hombre como por parte de la mujer misma, lo cual pone en evidencia la estructura patriarcal existente en nuestra sociedad.” (p.157).

El sistema patriarcal evita de diferentes formas dejar espacios vacíos para aquellos sectores (mujeres y minorías) que no tienen acceso al poder continúen sin tenerlo. En la lógica de este sistema existe el miedo a que las mujeres tomen conciencia de su situación alienante e intenten buscar los medios para acceder al poder y poder mantenerse en él, ya que de esta manera se quebraría la jerarquía de esta situación de poder de los hombres sobre las mujeres. (Cubillo; 2005).

En palabras de la autora;

“(...) aceptar o negar que la mujer intervenga u opine sobre los asuntos políticos va más allá del simple hecho de aceptar que sea capaz de ello, pues el acceso de la mujer a la vida política se relaciona con la adquisición de poder y, por lo tanto, con la posibilidad de evadir los controles impuestos por el sistema social.” (Cubillo; 2005:147).

Tomando los aportes de Foucault (1989), el poder es considerado como una relación de fuerzas, una situación estratégica en una sociedad en un momento determinado. Por lo tanto, el poder, al ser resultado de relaciones de poder, está en todas partes. El sujeto está atravesado por relaciones de poder, por lo que no puede ser considerado independientemente de ellas. El poder, desde esta visión, no sólo reprime, sino que también produce: produce efectos de verdad, produce saber, en el sentido de conocimiento.

De esta manera, Foucault (1989) afirma que los sistemas jurídicos de poder producen a los sujetos a los que más tarde representan, por lo que los sujetos regulados por esas estructuras, en virtud de que están sujetos a ellas, se constituyen, se definen y se reproducen de acuerdo con las imposiciones de dichas estructuras.

Tomando estos elementos en cuenta, las mujeres reproducen esa estructura, y esto explica el porqué, históricamente, ha existido una resistencia en la intervención de la mujer dentro del ámbito político, de parte del hombre, como también por parte de la mujer misma. Esto pone en evidencia la estructura patriarcal existente dentro de la sociedad. Si bien se ha tomado conciencia de la desigualdad, las acciones tomadas aún no han generado un proceso político de transformación dentro de estos espacios.

Resulta relevante señalar que a pesar de que la enorme mayoría de los sindicatos afiliados al PIT-CNT no cumple con la cuota, existe un total de 37 sindicatos que tienen al menos una mujer dentro de su Consejo Directivo, por lo que puede significar un avance y crear un antecedente teniendo en cuenta los problemas que tienen las mujeres para acceder a estos cargos de poder, si bien son valores muy bajos, debido a las dificultades que constantemente perjudican a las mujeres, es importante que obtengan protagonismo y puedan romper con esas barreras.

### Capítulo 3. ¿Qué lugar se les asigna a las dirigentas sindicales desde la prensa escrita?

En el presente capítulo se recogen los artículos vinculados a la temática de la monografía publicados en diferentes medios de comunicación de prensa escrita, de alcance nacional. Estos medios son: el diario “El País”, el diario “La República”, y el diario “El Observador”. La selección de estos medios se debe a que son los de mayor circulación. Con el presente análisis se pretende visualizar cómo estas noticias, sobre la asunción de las cinco mujeres: Laura Alberti, Abigail Puig, Valeria Ripoll, Fernanda Aguirre y Soraya Larrosa, en el nuevo Secretariado Ejecutivo del PIT-CNT trascienden en el ámbito nacional, para dar cuenta de la verdadera importancia que estos hechos conllevan para los grandes medios de comunicación.

Según McCombs (1994), dependemos de los medios de comunicación para estar informados sobre asuntos, personalidades y situaciones hacia los que experimentamos sentimientos de apoyo o de rechazo. En este sentido el autor señala que la audiencia le da importancia a los temas tratados en las noticias según el énfasis que le den los medios informativos.

McCombs (1994), afirma que la vida cotidiana de los individuos se encuentra afectada por la influencia de las noticias, en palabras del autor:

“Nuestro modo de vestir para ir al trabajo, el camino que elegimos a veces para llegar a él, los planes del próximo fin de semana, nuestros sentimientos generales de bienestar o inseguridad, el enfoque de nuestra atención hacia el mundo más allá de la experiencia inmediata y nuestras preocupaciones sobre los temas del día, están bajo las influencias de las noticias cotidianas.”  
(p.13).

Por lo tanto, los medios de comunicación determinan el modo de concienciación de los individuos sobre el mundo, por medio de la entrega de elementos para que éstos elaboren sus propias imágenes del mundo y, a su vez, influyen en la importancia primordial de los elementos de esa imagen. (McCombs, 1994).

Se encontraron siete artículos que hacen referencia a esta temática; tres noticias pertenecen al diario “El Observador”: “*Elección de vicepresidenta del PIT-CNT perteneciente a la corriente oficialista molestó a sector minoritario*” (ver anexo 2), “*Las cinco mujeres que tendrán voz y voto en la dirección del PIT-CNT*” (ver anexo 3), “*Mujeres tendrán más poder en los órganos de conducción del PIT-CNT*” (ver anexo 4); tres artículos pertenecientes a “La República”: “*Mujeres asumieron cargos en el PIT-CNT*” (ver anexo 5), “*Congreso del PIT CNT: Lista única, desafíos y mayor participación de mujeres*” (ver anexo 6), “*Por primera vez, una mujer ocupa la vicepresidencia del PIT-CNT*” (ver anexo 7); y un artículo perteneciente al diario “El País”: “*Mujeres, las ganadoras del congreso del PIT-CNT*”. (ver anexo 8).

Cabe destacar que se tomaron las noticias en el periodo de dos semanas, desde la elección del secretariado ejecutivo, el día 25 de mayo del año 2018, hasta el día 7 de junio del mismo año. Esto se debe a que las reacciones por parte de estos medios de comunicación no fueron inmediatas, y también se debe a la falta de noticias que se generaron sobre este acontecimiento en particular. Esto no significa que sean las únicas noticias, ya que en particular el diario “La República” siguió profundizando sobre este tema, pero lo hizo en semanas y meses posteriores al periodo seleccionado.

En cuanto al título, se puede observar que todas las noticias ponen énfasis en la importancia de que por primera vez asumen en el cargo del secretariado ejecutivo, con voz y voto, cinco mujeres, aunque el contenido de los mismos no sea de la misma relevancia. Si bien una de estas noticias pertenecientes al diario “El Observador” tiene

una connotación negativa en su título, las demás noticias resaltan este suceso de forma positiva.

En relación a lo expresado, es posible señalar que, aunque el material posea un gran título anunciando los históricos acontecimientos, su contenido no aporta los elementos correspondientes a la ocasión. Se puede observar que tan sólo en tres artículos se citan los nombres de las cinco mujeres seleccionadas, y, que en sólo dos de estos tres artículos se brinda un poco más de información sobre las mismas, destacando brevemente sus trayectorias.

Los periódicos expresan la relevancia periodística de la noticia según el titular, su extensión y su colocación (McCombs, 1994). En este sentido, prescindir de los nombres de las integrantes, no es sólo posicionar una postura frente a la elección de los sindicatos, sino que también es minimizar el rol de las mujeres en la participación política que están realizando dentro del PIT-CNT, es omitirlas en la representación social que han logrado.

Es posible señalar que de manera general los artículos no profundizan, en su mayoría, sobre las nuevas integrantes del secretariado ejecutivo del PIT-CNT, ya que si bien se hace mención a este hecho no se profundiza sobre sus trayectorias y experiencias sindicalistas, sino que los artículos se desvían a otros aspectos dentro de la central, como, por ejemplo, las discusiones internas entre los diferentes sectores políticos dentro de la central sobre la votación.

De esta manera, el hecho histórico que por primera vez cinco mujeres asumieron dentro del secretariado ejecutivo con voz y voto queda opacado. Además, es de suma relevancia resaltar que son cinco mujeres que obtuvieron en la votación un lugar en el secretariado ejecutivo con voz y voto, y dos mujeres más que obtuvieron un lugar dentro del secretariado con voz, pero sin voto. Esto sólo es mencionado en uno de los artículos.

El factor ideológico de estos diarios no se puede dejar de lado. La ideología de la que son parte estos diarios determina la manera en que se va a presentar las noticias, esto significa que, de esta forma, la noticia se encuentra condicionada por la postura de pensamiento, y se brinda importancia al tema según el énfasis que se tenga sobre estas

ideas. En este sentido, las palabras no son usadas de forma arbitraria, sino que están cargadas con un fuerte contenido político-ideológico.

En palabras de McComb (1994);

“(…) la audiencia no se entera únicamente de los hechos por medio de su exposición a los medios informativos, sino que también conoce la importancia de los temas tratados en las noticias según el énfasis que le den los medios informativos.”  
(p.16).

En este sentido, se puede observar cómo en el artículo *“Elección de vicepresidenta del PIT-CNT perteneciente a la corriente oficialista molestó a sector minoritario”* del diario “El Observador”, se minimiza la elección de la nueva vicepresidenta del PIT-CNT, ya que en los artículos se prioriza las molestias del sector “minoritario” y los problemas que surgen en la interna a partir de esta elección, dejando de lado el hecho que por primera vez una mujer asume un cargo de esa relevancia dentro de la central. Se encuentra una diferencia muy importante entre esta noticia y el artículo del diario “La República”: *“Por primera vez, una mujer ocupa la vicepresidencia del PIT-CNT”*, donde sí se visibiliza este nuevo rol protagónico de la mujer, dentro de la dirigencia sindical, como la nueva vicepresidenta, rol que por primera vez ha alcanzado una mujer desde la fundación del PIT-CNT.

Asimismo, resulta relevante destacar la voz que se les brinda a las mujeres dentro de estas noticias. En tan sólo tres artículos: *“Por primera vez, una mujer ocupa la vicepresidencia del PIT-CNT”* y *“Mujeres asumieron cargos en el PIT-CNT”* del diario “La República”; las sindicalistas expresan su opinión sobre la elección de los integrantes para la Mesa Representativa y el Secretariado Ejecutivo, y los nuevos desafíos que representa la elección de estas cinco mujeres. Mientras tanto, el tercer artículo es: *“Las cinco mujeres que tendrán voz y voto en la dirección del PIT-CNT”* del diario “El Observador”, no toma la voz de estas mujeres luego de la elección, sino que hace referencia a hechos donde anteriormente estas mujeres dieron su opinión, llevándolo a la elección del nuevo secretariado ejecutivo.

Los otros cuatro artículos restantes muestran la opinión sobre el tema de los integrantes varones del secretariado ejecutivo del PIT-CNT o hacen mención a otras temáticas como las luchas internas que se dieron en esta elección.

En lo que respecta al material fotográfico, sólo el artículo "*Mujeres asumieron cargos en el PIT-CNT*" del diario "La República" muestra a estas cinco nuevas integrantes, mientras que en el artículo "*Las cinco mujeres que tendrán voz y voto en la dirección del PIT-CNT*" del diario "El Observador" muestra una foto individual de cuatro de estas cinco mujeres, sin embargo, las otras noticias no presentan ninguna imagen o si lo hacen no coincide con la temática expuesta en las mismas.

En lo que respecta a los dos artículos sobre la asunción de la nueva vicepresidenta del PIT-CNT, sólo el artículo "*Por primera vez, una mujer ocupa la vicepresidencia del PIT-CNT*" del diario "La República" muestra una foto de la nueva integrante.

Según Vilches (1992) "cada vez se utiliza con más frecuencia la imagen en la prensa, su presencia obedece al fortalecimiento de este modo de representar la realidad y las posibilidades tecnológicas que facilitan su uso en variados formatos y con alteraciones que buscan generar mensajes cada vez más elaborados" (p.159). Esto se genera porque la fotografía resulta confiable en los diarios para los lectores ya que es considerado un indicio de la realidad.

El autor considera que las fotografías pueden ser analizadas como textos (Vilches, 1992). De esta manera, resulta relevante señalar que la falta de fotografías en estos artículos sobre las mujeres que ganaron la elección es una problemática, ya que de la misma forma que ocurre con los nombres de estas mujeres, se ignora su imagen y, por lo tanto, se disminuye la importancia de este hecho histórico ocurrido el día 25 de mayo del 2018.

Es menester destacar algunos aspectos de estos artículos. El primer hecho a destacar es que los artículos relacionados a las nuevas cinco integrantes del Secretariado Ejecutivo del PIT-CNT son muy pocos, y no hacen referencia totalmente a esta temática, sino que abordan otros elementos como conflictos internos luego del XIII Congreso. Además, estos artículos no mencionan que existen dos integrantes mujeres más que fueron electas para ese cargo con voz, pero sin voto, estas son: Milagro Pau y Tamara García.

Asimismo, las noticias de la elección de estas cinco mujeres se encuentran enfocadas desde un punto de vista en el que no se nota su voz, ya que la mayoría de estos artículos seleccionados, los que expresan su opinión sobre el tema son los dirigentes hombres.

De esta forma se pretende quitar relevancia al acontecimiento, que parezca algo excepcional y no lógico la elección y transformar un suceso surgido del compromiso, del trabajo y del esfuerzo personal, y grupal, de las mujeres gremialistas, en algo nimio y poco digno de mayor análisis y encomio.

#### Capítulo 4. ¿Cuál es la visión de las mujeres sindicalistas? Análisis desde la perspectiva de estas mujeres sobre la falta de acceso a los lugares de representación.

En este apartado se realizará un análisis e interpretación de entrevistas realizadas a cinco mujeres sindicalistas. Laura Alberti, integrante del Secretariado Ejecutivo y responsable de la Secretaría de Organización y Discapacidad dentro de la central, integrante del SUNCA (Sindicato Único de la Construcción y Anexos), quien se afilió al sindicato después de comenzar a trabajar en una fábrica de cerámicas, en el año 2007. (ver anexo 9).

Abigail Puig, integrante del Secretariado Ejecutivo y responsable de la Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente dentro del PIT-CNT, integrante de FUECYS

(Federación Uruguaya de Empleados de Comercios y Servicios). Se afilió tanto a su sindicato como a la central en el año 2006. (ver anexo 10).

Milagro Pau, integrante del Secretariado Ejecutivo con voz, pero sin voto, encargada de la Secretaría de Género – Equidad y Diversidad dentro de la central obrera, e integrante de la dirección sindical de AEBU (Asociación de Empleados Bancarios del Uruguay), desde 1979. (ver anexo 11).

Fernanda Aguirre, integrante del Secretariado Ejecutivo y responsable de la Secretaría de Derechos Humanos y Políticas Sociales en el PIT-CNT, y secretaria general del SUGHU (Sindicato Único Gastronómico y Hotelero del Uruguay), afiliada aproximadamente en el año 2000. (ver anexo 12)

Flor de Liz Feijoo, integrante de la Mesa Representativa y suplente dentro del Secretariado Ejecutivo del PIT-CNT. Fue la primera mujer Secretaria General de su sindicato, SUA vestimenta (Sindicato Único de la Aguja), afiliada desde hace 15 años aproximadamente. (ver anexo 13).

De sus entrevistas, se identifica la importancia que para las entrevistadas tiene formar parte de un colectivo de trabajadores/as, con la finalidad de defender y promover los intereses sociales y económicos de estos, entre otros. En varios casos la afiliación se dio por tener antecedentes familiares vinculados a sindicatos. Todas las entrevistadas indicaron que comenzaron su militancia sindical desde muy jóvenes, considerándolo algo fundamental para reivindicar sus derechos. No sólo ven al sindicato como algo que las defiende en materia laboral, sino como un colectivo social que habilita la lucha como ciudadanos. Como señala una de las entrevistadas:

“(…) era un tema de conciencia total, pero para mí no era un tema a pensar, yo venía de secundaria y de la universidad y ta (...), para mí, en el lado que entrara a trabajar lo primero que tenía que hacer era afiliarme al sindicato (...).” (Entrevista N°3).

Por otro lado;

“Me decidí sindicalizar porque trabajaba en una empresa y teníamos un montón de dificultades, unos salarios bastante despreciables, (...) y entonces resolví venir al sindicato, y cuando

llegué al sindicato lo que encontré fue un montón de compañeros maravillosos, un montón de solidaridad, y ahí entré a entender y a comprender el porqué de esa relación de explotación que yo estaba viviendo en ese momento (...).” (Entrevista N°5).

#### 4.1 La mirada de las mujeres

Las propias mujeres visualizan como un inconveniente, casi insalvable, las dificultades que se presentan para acceder a puestos de dirigencia. El género permite evidenciar relaciones de asimetría en razón de la organización social del sexo, en este contexto, hay que tener en cuenta que las mujeres se encuentran socializadas en el mismo orden de género que sus compañeros varones sindicalistas, un orden de género que no es homogéneo, sino que presenta algunas fracturas.

En este sentido, se puede visualizar que existe una diferencia entre los discursos de las entrevistadas mujeres con respecto al lugar de la mujer. Una de las entrevistadas señala:

“(...) evidentemente si no estamos representadas es porque hay una conducta expresamente en contra de reconocer a las compañeras que militan cotidianamente dentro del movimiento sindical y con responsabilidades concretas en el accionar cotidiano (...).” (Entrevista N°4).

En el mismo sentido, otra de las entrevistadas indica:

“cuestionar a una mujer, cómo llegó, por qué llegó, te aplican el “capacímetro”, o sea la mujer tiene que demostrar, la mujer del movimiento sindical “estaban prontas”, ¿cuándo le preguntas a un hombre si está pronto? Jamás, y capaz que si te sentás a hablar con ellos para que asumieran un cargo no le hiciste ni la mitad del interrogatorio o la mitad de las pruebas o la mitad de los test que le haces a compañeras.” (Entrevista N°2).

Cómo señala Maffia (2004), “sólo a las mujeres les pasa que la atención que debiera estar puesta en su discurso y sus ideas, se desplace a sus atributos físicos, sus gestos y su vestimenta (...).” (p. 136). En este sentido, existen mujeres que tienen una visión masculina de la política, esto determina que estas mujeres tengan una conciencia

masculina y patriarcal del poder, por lo tanto, muchas veces son las mismas mujeres quienes se encuentran en contra de que otras mujeres asuman un rol protagónico dentro de la política, de esta forma no depende del sexo, sino de si estas mujeres se han reconocido como mujeres y si reconocen que tienen valores diferentes a los hombres.

“Es un tema cultural, mira hay sindicatos que son mayoritariamente mujeres y sin embargo en su dirigencia máxima hay en su mayoría hombres, yo creo que a veces las compañeras no nos creemos capaces de dirigir.” (Entrevista N°1).

Cabe destacar que las entrevistadas señalan las discriminaciones que reciben las mujeres en diferentes modalidades de su vida cotidiana en diferente medida y también las desigualdades que visualizan por el hecho de ser mujer dentro del PIT-CNT. Esto se puede observar en el discurso de las entrevistadas, como señala una de ellas:

“(...) a mí me señalaban la llegada tarde y a los demás compañeros no, y bueno, dije “yo estaba cumpliendo responsabilidades que me habían asignado mis compañeros en ir a representar en la negociación colectiva a los trabajadores por tanto si vas a señalar el tema de la responsabilidad trata de señálselo a todos los varoncitos que están acá porque yo no tengo menos responsabilidades que los demás” (...).” (Entrevista N°4).

Tomando estos elementos en cuenta, debe mencionarse la falta de equidad que se percibe dentro del mercado laboral. El trabajo devenido en empleo es el soporte de “utilidad social”, y es a partir de la posición de las categorías sociales que ocupan, que acceden a las redes de protección. La posición ocupada en la división del trabajo se conjuga con las protecciones derivadas de la propiedad social y se complementa con la inserción relacional del individuo. (Castel, 2010)

La propuesta del autor de entender la integración como resultado de conjugar dos ejes pone el acento en el carácter relacional, en la prioridad que tiene el lazo social, un vínculo entre categorías e instituciones. Se trata de una complementariedad de lo que acontece en el eje de integración por el trabajo, con la densidad de la inscripción relacional en las redes familiares y de sociabilidad.

Desde este punto de vista, el trabajo es el medio de socialización y de inclusión social de las personas por excelencia, ya que se tienden redes, vínculos y a su vez fomentan el proceso de aprendizaje de las personas, a través de las diferentes herramientas que ofrece.

Siguiendo con esta misma línea, Castel (2010), plantea que para la cuestión de las desigualdades y su reducción es preciso que la sociedad deje de estar en bloques antagonistas entre los cuales la relación es la sumisión al statu quo.

Plantear la cuestión de las desigualdades permitiría avanzar en la superación del enfrentamiento de una clase con otra ya que comienza a evidenciar dicha problemática. Esto se verifica cuando la sociedad se constituye alrededor de un continuo de posiciones salariales que son a la vez diferentes y están estructuralmente relacionadas entre sí.

Hoy en día, si bien hay mujeres que han logrado obtener cargos de relevancia y participar activamente en el mercado de trabajo, la gran mayoría siguen encontrando limitaciones a la hora de acceder a mejores posibilidades de ascenso tanto salarial como de empleo y continúa persistiendo la idea que la mujer está en una posición desventajosa desde el punto de vista laboral. En este sentido, una de las entrevistadas señala;

“(…) para luchar por los derechos de las compañeras hay que transversalizar por todos los lugares, nosotros vamos a pelear por los derechos de nuestras compañeras por todos los lugares, eso a mí hoy me parece buenísimo, no solamente que haya mujeres en el secretariado ejecutivo sino que haya compañeras militando en todos los ámbitos a nivel sindical, que peleemos por derechos no solamente de las compañeras sino que logremos mejores derechos de todos los trabajadores, más allá de que hoy tenemos mujeres con discapacidad, mamás jefas de hogar, sino que tenemos además compañeras negras que también son discriminadas, para lograr avances en todos los términos, entonces está buenísimo que hayan compañeras militando en todos los ámbitos (…).”  
(Entrevista N°1).

Tomando estos elementos en cuenta, es posible observar la desigualdad que persiste dentro del mercado de trabajo entre hombres y mujeres, lo que lleva a que estas últimas

se encuentren en una situación de mayor vulnerabilidad que transversaliza todos los ámbitos sociales que las rodean.

En este sentido, se pueden considerar los aportes de Castells en Graña (2004), quien plantea que el sistema patriarcal es una estructura básica de todas las sociedades contemporáneas, donde los hombres ejercen una autoridad sobre los hijos y las mujeres. Asimismo, indica que esta estructura patriarcal está siendo desafiada por mujeres organizadas en favor de la igualdad de género, contra la discriminación. También esta tendencia se puede ver en el debilitamiento del modelo tradicional de familia, que si bien existe en la actualidad se encuentra debilitado por diferentes medidas que se han tomado para romper con el mismo.

En este contexto, se puede decir que en el discurso en cuanto a las relaciones entre hombres y mujeres se reproduce en la vida cotidiana la dominación masculina. Reproduciéndose tanto dentro de las instituciones como dentro de la estructura familiar. Siguiendo en la misma línea, es de destacar que todas las entrevistadas justifican estos comportamientos y la relación de fuerzas pre-existentes dentro del PIT-CNT debido a que están instalados en la sociedad. Esto se puede visualizar cuando se señala:

“(...) seguramente lo voy a seguir viendo, porque es imposible pensar que el PIT-CNT es distinto a la sociedad en la que está inmersa, porque somos hombres y mujeres que tenemos las mismas características que tiene la sociedad uruguaya (...)”  
(Entrevista N°2).

Mientras tanto, otra de las entrevistadas hace alusión a su situación personal y deja ver cómo fue que el patriarcado influyó en su vida, señala que;

“(...) somos educadas para determinados patrones sociales que nos imponen y eso nos genera una culpa impresionante, yo soy viuda, crié a mi hijo sola, y no estaba bien visto que yo anduviera con mi hijo en las reuniones sindicales, y era muy criticada, y muchas veces se me enfermaba o se me resfriaba mi hijo y lo primero que me decían era “¿también andas de arriba para abajo con él?, ese chiquilín no puede estar así”, entonces eso te genera una culpa

muy grande en la cual a vos te hace cuestionarte día a día si ser buena militante implica ser mala madre (...).” (Entrevista N°3).

Si bien el modelo familiar nuclear, heterosexual, con roles estereotipados de varón proveedor y mujer ama de casa está en paulatino descenso en términos empíricos y de forma concomitante, el patriarcado como modo de relacionamiento social más allá del ámbito de la familia, y el machismo como su expresión ideológica, puede verse en funcionamiento en múltiples espacios sociales. También se visualiza dentro del ámbito sindical, en este sentido, una de las entrevistadas señala,

“(...) los que son machistas son los sindicatos, acá es una convención no es una central sindical por lo tanto en cada congreso se nombra una dirección a nivel de mesa representativa y secretariado de acuerdo a los nombres que trae cada sindicato nacional para postularse, entonces se conforma de acuerdo a los compañeros y compañeras que están postuladas por su sindicato (...).” (Entrevista N°3).

Mientras que otra indica;

“(...) tú tienes que pensar que está compuesta por diferentes sindicatos y si esos sindicatos no eligen mujeres para que los represente está un poco difícil que conformen dentro de la central del PIT-CNT algún rol de autoridad (...).” (Entrevista N°5).

Siguiendo en esta misma línea, las entrevistadas comparten la postura de que el cuidado no es compartido y recae sobre la mujer tanto el cuidado de los hijos como el cuidado de las personas mayores y el hogar. Como indica una de las entrevistadas;

“(...) las mujeres tenemos que ir derecho para casa porque tenemos a los niños, porque tenemos que llevar a los niños a la escuela, se nos cuestiona más por el simple hecho de ser mujer, entonces a veces nos cuesta más militar (...).” (Entrevista N°1).

A su vez, otra de las entrevistadas señala;

“(...) eso tiene que ver con el rol que tradicionalmente se le dio a la mujer en la sociedad, que es un rol mayoritariamente de

cuidados, un rol mayoritariamente de sostén de la familia, de invisibilización política, y a los hombres sin embargo no, siempre se les dio esas cuestiones de ser los que encabezan las luchas políticas, sindicales, empresariales, todo, todo, todo encabezan ellos.” (Entrevista N°2).

Desde esta perspectiva, resulta interesante poder incorporar en el trabajo la responsabilidad del cuidado de las personas dependientes como tema relevante, ya que a partir de 2010 el gobierno nacional asumió el desafío y lanzó un proceso de debate en todo el país. Como se establece en el Plan Nacional de Cuidados (2016-2020), en 2015 a través de la Ley 19.353 Uruguay creó oficialmente el Sistema Nacional Integrado de Cuidados. “El Sistema de Cuidados implica sustantivamente un cambio cultural, que permitirá que las mujeres tengan más tiempo para realizar proyectos personales y que los varones asuman su responsabilidad en las tareas del cuidado.” (Plan Nacional de Cuidados; 2015).

Por este medio, se plantea alcanzar la igualdad con respecto a los cuidados, se intenta comenzar a visibilizar dentro de la sociedad esta problemática donde las responsabilidades de cuidado recaen sobre todo en las mujeres.

Otro de los elementos identificados en las entrevistas es el de educación. Resulta esencial tener en cuenta los aportes de Freire (1969) quien visualiza a la educación como un mero acto en el que el educador deposita conocimientos en el educando, generando una pasividad en este último y un desplazamiento de su posición crítica. En este sentido, la educación es vista como un proceso en el cual el educando no es sujeto de aprendizaje sino objeto, el cual repite el conocimiento que le es enseñado, lo deposita, pero no existe una relación “ida y vuelta” entre éste y el educador. En palabras del autor:

“En vez de comunicarse, el educador hace comunicados y depósitos que los educandos, meras incidencias, reciben pacientemente, memorizan y repiten. Tal es la concepción “bancaria” de la educación, en que el único margen de acción que se ofrece a los educandos es el de recibir los depósitos, guardarlos y archivarlos. Margen que sólo les permite ser coleccionistas o fichadores de cosas que archivan.” (Freire; 1969: 52).

Este sistema no genera individuos con juicio crítico, fraternales y tolerantes (elementos básicos para promover una educación inclusiva y de equidad).

En el mismo sentido que Freire, Ranciere (2007) menciona que: “No hay ignorantes que no sepan una infinidad de cosas y toda enseñanza debe fundarse en este saber, en esta capacidad en acto.” (Ranciere; 2007: 9-10). Continuando con esta idea, el autor distingue lo siguiente:

“Instruir puede, entonces, significar dos cosas exactamente opuestas: confirmar una incapacidad en el acto mismo que pretende reducirla o, a la inversa, forzar una capacidad, que se ignora o se niega, a reconocerse y a desarrollar todas las consecuencias de este reconocimiento. El primer acto se llama embrutecimiento, el segundo emancipación.” (Ranciere; 2007:10).

El autor plantea que todo individuo puede aprender con sus capacidades y que el educador debe promover esta emancipación, y no creer que el alumno necesita de él, de que se lo explique y enseñe para que el otro adopte este conocimiento. “(...) Se puede enseñar lo que se ignora si se emancipa al alumno, es decir, si se lo obliga a usar su propia inteligencia.” (Ranciere; 2007: 30).

Es fundamental que al momento de diseñar la propuesta educativa el educador/a no solo crea en la educabilidad del sujeto sino también en su capacidad de comprender las necesidades del mismo y en lo poderosa que es su propuesta para lograr el interés y poder romper con lo conocido, para llevar al sujeto a otros lugares, a vivir otras experiencias. Al mismo tiempo el impulso hacia mentalidades menos conservadoras se demuestra frustrado. El estudiante carece, al final del proceso, de la sensibilidad mínima para crecer como individuo consciente y potenciar su espíritu de inclusión, de comprensión y de tolerancia.

La educación es vista por las entrevistadas como una manera de paliar las desigualdades de género dentro de la sociedad, funcionaría como la primera herramienta para erradicar esta problemática y generar paridad entre los géneros. Como señala una de las entrevistadas:

“(...) es educar, educar en lo que nos está tocando, confío en que las generaciones futuras van a asumir el lugar que le toca a cada

uno, entonces yo creo que las generaciones que ya estamos lo que podemos hacer es bueno, los que nos criamos en esa cultura patriarcal, machista, estamos haciendo lo que podemos (...).”  
(Entrevista N°1).

Otra de las entrevistadas señala que:

“(…) también pasa mucho por la educación, o sea para qué educamos a las niñas en los colegios, entonces una historia de vida que tienes atrás, para qué educamos a las niñas en los colegios, para qué las educamos en la escuela, como la docencia en este país, que ahora por suerte está cambiando y mucho (...).”  
(Entrevista N°5).

Resulta relevante señalar que si bien las entrevistadas señalaron que se están logrando caminos para encontrar la igualdad de género dentro de los lugares de representación se está lejos de llegar a la meta propuesta, ya que si bien se cumple dentro de uno de los órganos de conducción como lo es el Secretariado Ejecutivo, no se logra el mismo resultado en la Mesa Representativa del PIT-CNT. Esto genera grandes desigualdades, pero se debe destacar el trabajo que hacen estas sindicalistas para promover la igualdad, creando avances históricos que deberán ser mantenidos en el tiempo.

#### 4.2 En torno a la Ley de Cuotas: sus disputas.

En América Latina, el primer país con experiencia en el sufragio femenino fue Uruguay en 1927, donde se las habilitó a votar en un plebiscito local, posteriormente votaron en las elecciones nacionales de 1938. Sin embargo, este avance en la participación no significó habilitar a la mujer como representante político; es más, ya en pleno siglo XXI nos encontramos con serias dificultades para que la mujer sea actor político y no un mero partícipe como elector. (Moncalvo, 2017). En la última elección la cuotificación de cargos permitía suponer una solución al tema, pero la práctica demostró las dificultades a vencer, y la aceptación de senadoras o diputadas electas de dejar su cargo en beneficio de un colega masculino restó viabilidad al sistema (MIDES, 2016). Rememorando las “Leyes Indianas” (sistema legal vigente durante el dominio colonial español sobre América) podemos decir que: “La Ley se obedece, pero no se cumple”, por lo que quedan pendientes verdaderas soluciones. (Williman y Panizza; 1993:66).

Las formas tradicionales de generar desigualdades son tan antiguas como la propia existencia humana. Recién en 1993 la Conferencia Mundial de los Derechos Humanos realizada en Viena, declara que los derechos humanos de las mujeres son parte inalienable, integral, e indivisible de los derechos humanos, siendo su participación en igualdad de condiciones sociales, y la erradicación de todas las formas de discriminación basadas en el sexo y de todas las formas de violencias contra la mujer una condición esencial para el desarrollo del ser humano. (Moncalvo, 2017).

En el campo de la presente investigación es mediante las entrevistas que se puede visualizar el tema de las cuotas de género como medida para combatir la desigualdad de género dentro del PIT-CNT. Como ya se ha mencionado anteriormente en este trabajo, las cuotas tienen el objetivo de buscar una mayor paridad tanto dentro del Secretariado Ejecutivo como de la Mesa Representativa dentro de los distintos sindicatos afiliados al PIT-CNT y a la estructura interna del mismo.

Como se pudo observar, si bien se está cerca de esta meta esto no se cumple dentro de los sindicatos afiliados. Sin embargo, dentro del PIT-CNT la situación resulta más problemática ya que hay diferencias dentro de los sectores de decisión. El Secretariado Ejecutivo, que es el órgano de conducción diaria, se encuentra compuesto por 18 integrantes, de los cuáles 5 son mujeres con voz y voto y 2 son mujeres sin voto, pero con voz, por lo tanto, existe un 38% de lugares ocupados por mujeres. Mientras tanto, en la Mesa Representativa, que es el órgano de conducción mensual, compuesta por 44 integrantes, de las cuales sólo 8 son mujeres, por lo tanto, sólo un 18% son lugares ocupados por mujeres. Lo mismo ocurre con los suplentes, tan sólo 9 de 44 suplentes son mujeres, por lo tanto, sólo un 20% de mujeres ocupa un cargo de suplencia dentro de la Mesa Representativa.

Si bien las mujeres ganaron espacio dentro del Secretariado Ejecutivo, lo perdieron sutilmente dentro de la Mesa Representativa ya que en el periodo anterior eran 9 las mujeres que ocupaban lugares dentro de la misma.

Tomando estos elementos en cuenta, hay que destacar que se están implementando medidas a nivel nacional con las cuotas de género para equiparar los lugares de representación. Desde el año 2008 se empezaron a generar mecanismos para la aprobación de la cuota femenina, pero en el año 2016 fue en el tercer congreso del PIT-CNT que se comenzó a aplicar la cuota femenina. Luego de aprobada esta cuota, se

manifestó una disconformidad entre algunas de las entrevistadas que manifiestan buscar la paridad para acceder tanto al Secretariado Ejecutivo como a la Mesa Representativa. De acuerdo al ya mencionado proyecto de Ley de paridad (MIDES, 2016):

“En junio de 2016 se presentó en Uruguay un proyecto de ley que tiene como objetivo promover la participación paritaria de hombres y mujeres en los diversos cargos de representación política (nacional, departamental y municipal) y en los órganos de los partidos políticos. La paridad es considerada -uno de los propulsores determinantes de la democracia cuyo fin es alcanzar la igualdad en el ejercicio del poder- (Consenso de Quito, párrafo 17). Las democracias de calidad requieren de la participación paritaria de hombres y mujeres, dado que se reconoce la igual contribución que las mujeres y los hombres realizan al desarrollo de las sociedades.” (p.14).

Considerando estos factores, cabe cuestionarse el por qué las mujeres entrevistadas no están de acuerdo con la ley de cuotas dentro del PIT-CNT, dado que manifestaron que no lo encuentran como una forma de accionar correcta. Como se puede observar en una de las entrevistadas;

“(…) que se generen los espacios, pero no por fuerza, que se generen los espacios ayudando y dando condiciones, pero que después sean las compañeras y los compañeros también que los integren que le den mayor funcionamiento y desarrollo político (…).” (Entrevista N°2).

Si bien las mujeres llegan a estos puestos lo hacen de forma muy dispareja con respecto a los hombres y no con las mismas condiciones que ellos, y esto genera que las mujeres no puedan acceder en igualdad de condiciones a los lugares de representación de la central obrera. Como relata una de las entrevistadas:

“(…) el hecho de que haya menos compañeras en lugares de decisión en sí nunca me lo puse a pensar, pero que es un tema cultural lo tengo claro, yo no creo que el tema de la cuotificación

sea la solución, si estoy segura de que es una herramienta (...).”  
(Entrevista N°1).

A su vez, una de las entrevistadas manifiesta que cambió su opinión con respecto a las cuotas femeninas por la notoria falta de mujeres; señala que:

“(...) en su momento no estaba de acuerdo porque yo entendía que una mujer que milita, que mete pata, que va a asambleas, que organiza trabajadores, que está 24 horas pendientes de hacer cosas, no necesita una ley de cuotas, porque es un igual al otro y voy a ocupar mi lugar igual que el otro porque de hecho estoy haciendo, no me sentía con esa disparidad, ahora lo que sí empecé a ver después con el tiempo es que resulta que siguen siendo todos hombres (...).” (Entrevista N°5).

En este sentido, se puede cuestionar acerca de si estas medidas son eficientes para combatir la baja representatividad de las mujeres en las instancias de toma de decisión ya que todos las entrevistadas mencionaron que si bien existe la ley de cuotas dentro del PIT-CNT para elegir a sus representantes en el congreso, muy pocos sindicatos cumplían con la misma. Esto nos interroga acerca de la efectividad de la cuotificación como medida de fondo y no meramente pasajera para alcanzar una real representatividad de las mujeres en los órganos de decisión. También nos advierte sobre la necesidad de implementar otras medidas que cuestionen y transformen las relaciones de género vigentes a fin de poder alcanzar la equidad política a largo plazo.

## Capítulo 5.

### Conclusiones finales

En primer lugar, resulta interesante destacar el avance que hemos tenido en las cuestiones de género a nivel nacional, especialmente en las dos últimas décadas, ya que se ha puesto en debate esta temática y se han tomado iniciativas, como por ejemplo la cuota femenina para ocupar cargos de decisión en la dirigencia de la central sindical de trabajadores, las cuales son laudables de discusión sobre si son efectivas o no.

En base a las entrevistas y al material recabado, es importante señalar que si bien existen las cuotas de género dentro del PIT-CNT, éstas no se cumplen en todas las

situaciones, ya que, al ser una Convención Nacional de Trabajadores, no puede obligar a los sindicatos a cumplir con las reglamentaciones establecidas en los Congresos, sino que sólo puede recomendar a cumplir con las resoluciones. A pesar que los estatutos de la central obrera exhortan a sus sindicatos afiliados a cumplir con la normativa, no todos lo hacen, ya que muchas veces es visto como una imposición centralizadora.

En primera instancia se debe destacar que se ha logrado poner en debate este tópico y se han tomado iniciativas al respecto, sin embargo, tomando en cuenta lo observado a través del desarrollo de esta investigación, se está lejos de alcanzar, a través de estas políticas, una paridad de género.

Por otra parte, cabe destacar que hay un reconocimiento de la desigualdad existente entre géneros, que aún persiste, mencionada en los discursos de todas las entrevistadas. Esto lleva a visualizar una problemática sobre la cual se debe actuar, lo que es necesario distinguir es que se asumió esta desigualdad como un problema, teniendo en cuenta que la misma podría ser negada por los actores.

En este momento resulta relevante responder a las indagatorias sobre las mujeres dentro de los cargos de representación, estas eran: ¿por qué las mujeres tienen poco acceso a los cargos? ¿qué les impide acceder? ¿qué hace que las mujeres participen, pero no ocupen cargos de decisión? A través de la investigación realizada se puede decir que son diversos los factores que inciden en esta problemática. Uno de estos factores es el género en sí mismo, que se encuentra transversalizado por el tema de cuidado de la familia y las “obligaciones” que se asumen en el rol femenino. Las mujeres continúan teniendo aún hoy un doble rol, deben actuar como trabajadora asalariada y como trabajadora no remunerada en su hogar. Frente a esta situación se les dificulta tener otras actividades por fuera de esos dos ámbitos, lo que les hace difícil concurrir a asambleas, u otras instancias que requiera el sindicato. Si bien existen nuevas políticas que pretenden brindar soluciones a esta problemática, las tareas del hogar no suelen ser compartidas y la responsabilidad del mismo, recae, principalmente, sobre la mujer.

Otro factor percibido, es que las estructuras dentro de los sindicatos no están configuradas para que la mujer pueda acceder a cargos de dirigencia dentro del PIT-CNT, ni sus sindicatos afiliados. Existe una visión del “hombre sindicalista”, que se puede visualizar como idea instaurada, y que hace que, a la hora de elegir representantes, la mayoría de las veces se elija hombres, aun siendo mujeres las

electoras, ya que existe una idea general sobre que las mujeres no pueden ocupar esos cargos, porque no tienen la capacidad para ello o porque resultan muy cuestionadas por sus pares.

En esta misma línea se encuentran los estereotipos culturales. El movimiento sindical no escapa de las formaciones ideológicas que asume la sociedad; existen sindicatos con integrantes en su mayoría mujeres, pero que eligen representantes hombres, por un tema de concepción de la sociedad, transversalizada por arraigadas convicciones patriarcales.

A su vez, toda la problemática se encuentra sumamente condicionada por los medios de comunicación. En la investigación fue posible observar que estos medios, que nos mantienen “informados” en nuestra vida cotidiana, establecen las formas en que visualizamos las cosas. Por lo tanto, la falta de artículos que relatan el hecho histórico (tan sólo siete en los diarios más leídos del país) del nuevo Secretariado Ejecutivo del PIT-CNT, dejan ver la falta de interés que se tiene sobre que la mujer asuma cargos de poder. De esta forma, se intenta quitar el reconocimiento, así como también se empequeñece, el trabajo realizado por estas mujeres sindicalistas para intentar conseguir la igualdad dentro de los cargos de representación.

A pesar de esto, parece necesario, y casi obligatorio, continuar laborando, para lograr una justa inclusión social y una mayor equidad de género, que promulgue el fortalecimiento de los derechos de todos los individuos, y que, de a poco, permita ir superando las desigualdades instauradas en la sociedad, con el fin de obtener un mayor acceso al bienestar. Es necesario, entonces, una fuerte concientización del cuerpo social, una amplia difusión de los logros obtenidos y una creciente crítica al modelo instaurado, a lo que se suma la necesidad de efectuar un mayor esfuerzo por parte de la mujer en pos del lugar que le corresponde en la sociedad y que, redunde en el bien de todos los individuos.

## Bibliografía

- Ardanche, M. (2011) *Entre el techo de cristal y el piso pegajoso. El trabajo como herramienta de inclusión en el Uruguay de 2011*. Montevideo, Uruguay. Cotidiano Mujer.

- Batthyány, K. *et al.* (2011). *Metodología de la investigación en Ciencias Sociales. Apuntes para un curso inicial*. Montevideo, Uruguay. Publicación: Comisión Sectorial de Enseñanza (CSE) de la Universidad de la República.
- Butler, J. (2007). *El género en disputa. El feminismo y la subversión de la identidad*. México. Edición Paidós.
- Castel, R. (2010) *El ascenso de las incertidumbres. Trabajo, protecciones, estatuto del individuo*. Buenos Aires. Editorial Paidós
- Cubillo, R. (2005) Cap. 9 Mujer y política en el Repertorio Americano (1919-1959) En *Un siglo de luchas femeninas en América Latina*. San José, Costa Rica. Editorial de la Universidad de Costa Rica
- Errandonea, A y Costabile, D (1969) *Sindicato y sociedad en el Uruguay*. Montevideo, Uruguay. Biblioteca de Cultura Universitaria.
- Foucault, M. (1989) Nietzsche, la genealogía, la historia, en *Microfísica del poder*. Buenos Aires, Argentina. Editorial La Piqueta.
- Freire, P. (1969) *Pedagogía del Oprimido*. Buenos Aires, Argentina. Siglo XXI Editores S.A.
- Graña, (2004) *Patriarcado, modernidad y familia: ¿ocaso o renovación de la civilización androcéntrica?* Montevideo, Uruguay. Universidad de la República, Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, Departamento de Sociología y Economía de la Educación.
- Johnson, N. (2004). *El movimiento sindical uruguayo. En camino hacia la cuota*. Montevideo, Uruguay. Departamento de Género y Equidad (DGE), PIT-CNT.
- Johnson, N. y Pérez, V. (2009). *Representación (S)electiva. Una mirada feminista a las elecciones uruguayas 2009*. Montevideo, Uruguay. Cotidiano Mujer.
- Jonhson, N. (2013) *Mujeres en cifras. El acceso de las mujeres a espacios de poder en Uruguay*. Montevideo, Uruguay: ICP-FCS-UDELAR-Cotidiano Mujer. Recuperado de: [http://www.cotidianomujer.org.uy/sitio/pdf/pub\\_acceso13.pdf](http://www.cotidianomujer.org.uy/sitio/pdf/pub_acceso13.pdf)

- Krook, M.L (2008) “La adopción e impacto de las leyes de cuotas de género: una perspectiva global” en Ríos Tobar, M. (Ed.) *Mujer y política. El impacto de las cuotas de género en América Latina*. Santiago de Chile: FLACSO, pp. 36-37.
- Lagarde, M. (1996) *El género*, fragmento literal: ‘La perspectiva de género’, en *Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia*. Madrid, España. Ed. horas y HORAS.
- Lamas, M. (2008) *Diferencias de sexo, género y diferencia sexual*. Revista Cuicuilco, Vol. 7, N° 18, enero-abril. Distrito Federal, México. Escuela Nacional de antropología e historia.
- Longo, M. (2009) *Género y trayectorias laborales. Un entramado permanente de exclusiones en el trabajo*. México. Revista Trayectorias, vol.11, n°28, enero-febrero. Universidad de Monterrey.
- Macaya, E. (2005). Yolanda Oreamuno o la densidad de la mirada propia: una propuesta educativa para nuevas construcciones de mujer. En Rodríguez, E. (2005) *Un siglo de luchas femeninas en América Latina*. San José, Costa Rica. Editorial de la Universidad de Costa Rica.
- Machicado, J. (2010) *Sindicalismo y Sindicato* Universidad de San Francisco. Facultad de Ciencia Jurídicas y Políticas. Bolivia. Ediciones New Life.
- Maffia, D. (2004). *La concepción del poder desde las mujeres*. Buenos Aires, Argentina. Instituto de formación cultural y política: Hannah Arendt.
- Martínez, J. (2008) *¿Arañando bienestar? Trabajo remunerado, protección social y familias en América Latina*. Buenos Aires, Argentina. Colección CLACSO-CROP. CLACSO Libros.
- McCobs, M. (1994) *Influencia de las noticias sobre nuestras imágenes en el mundo*. Jennings Bryant y Dolf Zillmann. Compiladores. Los efectos de los medios de comunicación. Investigaciones y teorías.
- Mides (2015) “PLAN NACIONAL DE CUIDADO 2016-2020”
- Mides (2016) *El lugar de las mujeres uruguayas en la toma de decisiones*. Montevideo, Uruguay. Cuadernos del sistema de información de género-N°5.

- Moncalvo, L. (2017) *Barreras de acceso a la interrupción voluntaria del embarazo: dificultades del aborto legal en Uruguay*. Instituto latino-americano de Ciencias de la Vida y de la Naturaleza (ILACVN).
- Muñoz, p. (2011). *Violencias Interseccionales. Debates Feministas y Marcos Teóricos en el tema de la Pobreza y Violencia contras las Mujeres en Latinoamérica*. Recuperado de: <http://www.cawn.org/assets/Violencias%20Interseccionales.pdf>
- Pucci, Francisco (1992) *Sindicatos y Negociación Colectiva, 1985-1989*. Montevideo, Uruguay. CIESU.
- Ranciere, J. (2007) *El Maestro Ignorante. Cinco lecciones sobre la emancipación intelectual*. Barcelona, España. Editorial Laertes.
- Rigat-Pflaum, M. (2008) *Los sindicatos tienen género*. Fundación Friedrich Eber.
- Vilches, L. (1992) *La lectura de la imagen. Prensa, cine y televisión*. Barcelona, España. Editorial Paidós.
- Williman, J.C. y Panizza, C. (1993) *La banda oriental en la lucha por los imperios 1503-18010*. Historia Uruguaya, Tomo 1. Montevideo, Uruguay. Ediciones de La Banda Oriental, BEO.