



UNIVERSIDAD
DE LA REPÚBLICA
URUGUAY



Ciencias
Sociales

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

“Somos las sin voz...”
Género y sindicalismo: el caso de las mujeres del Sindicato
Único Portuario y Ramas Afines (SUPRA).
Período 2017-2019

Alba Angueira
Tutora: Adela Claramunt

Agradecimientos

En primer lugar, mi más profundo agradecimiento a mi tutora, Dra. Adela Claramunt, que tuvo en todo momento una apertura, comprensión y acompañamiento en cada uno de mis planteos, inquietudes e inseguridades orientándome y poniendo toda su confianza en mi capacidad para transitar este cierre de ciclo tan importante de mi vida.

En segundo lugar, y no menos importante a mi familia, a mi compañero de ruta, y a mi hijo que supo entender que para su madre esta es su vocación y su sueño y nunca reclamó el tiempo que no pude dedicarle porque tenía que preparar un examen o tenía una entrega. ¡A Las Supritas, mis compañeras de práctica pre profesional y amigas de la vida, que no cabe duda que sin ellas este viaje no hubiera sido tan divertido!!!!

Finalmente, a mis compañeros y compañeras de trabajo quienes se convirtieron en un apoyo fundamental en este proceso.

Alba, 30 de junio 2022.

Índice

Introducción	3
Capítulo I: Participación sindical femenina	8
1.1.- Un recorrido por la realidad de la región	8
1.2.- Y en Uruguay ¿qué pasa?	12
Capítulo II: Sindicalismo uruguayo	15
2.1.- Breve recorrido histórico	15
2.2.- Conformación del SUPRA	17
Capítulo III: Género, representatividad, igualdad y equidad	19
3.1.- Género, un posicionamiento teórico	19
3.2.- ¿Quién nos representa cuando nos representan?	20
3.3.-Igualdad y equidad	22
Capítulo IV: Ley 19.580.....	24
4.1.- Una construcción colectiva	24
4.2.-Violencia simbólica ¿haciendo visible lo invisible?	25
Capítulo V: Análisis del material relevado	27
5.1.-Breve descripción organizacional del SUPRA	27
5.2.-La mujer en el ámbito sindical portuario	28
5.3.- Relaciones de poder.....	32
5.4.-Sistema de cuotas, una discusión pendiente.....	33
5.5.-Violencia simbólica, un problema de todos y todas	36
Capítulo VI: Reflexiones Finales	42
Bibliografía	48
Otras Fuentes	52
Leyes	53
Anexos.....	53

Introducción

El presente trabajo de investigación se enmarca en la monografía final de grado de la Licenciatura de Trabajo Social, del Departamento de Trabajo Social de la Universidad de la República.

El tema elegido es el análisis de las relaciones entre género y sindicalismo en la situación particular de las mujeres sindicalistas del Sindicato Único Portuario y Ramas Afines (SUPRA) durante el período 2017-2019.

Mi interés en esta temática surge a partir de dos años de práctica pre profesional desarrolladas en el marco del Proyecto Integral Sujetos Colectivos y Organización Popular, en la Secretaría de Equidad del SUPRA. Concluido este proceso, parte del grupo de estudiantes¹ continuamos vinculadas al sindicato, a través de un trabajo de campo realizado en el marco de un proyecto de I+D², propuesta realizada al grupo por la profesora de taller³ en el período 2018-2019. Finalmente, la investigación “Relaciones de poder: discursos y prácticas. Análisis del Sindicato Único Portuario y Ramas Afines (SUPRA)”, realizada en conjunto con el subgrupo de estudiantes, antes mencionado, para ser presentada en el IV Congreso de Extensión de Asociación de Universidades (AUGM), en Santiago de Chile en el mes de noviembre del 2019.

El SUPRA, se posiciona como una de las organizaciones sindicales históricas de nuestro país, y ha sido un actor fundamental en el proceso de creación de la Central Sindical⁴. La inserción de la mujer en un ámbito históricamente masculinizado, como es el portuario, ha sido un proceso plagado de dificultades y trabas a la hora de aspirar a ocupar puestos de trabajo pertenecientes al varón, quedando las mujeres relegadas a tareas vinculadas a servicios o administración. Esta distribución de roles que responde a la división social y sexual del trabajo, se replica en forma casi idéntica a la interna de la organización sindical que las nuclea.

En las formas que adquieren los roles de género en estos espacios, se pueden observar diferentes expresiones de uno de los tipos de violencia basada en género y generaciones (en

¹ Subgrupo PI “Sujetos Colectivos y Organización Popular”: Angueira, A., Barzabal, J., Hormaiztegui, C., Ocampo, P.

² Sujetos colectivos populares, autonomía y hegemonía: mundo del trabajo y territorios en el Uruguay 2005-2014. Financiada por el Programa Grupos I+D de la CSIC Udelar. Grupo: Área Académica Deliberación: Sujetos colectivos, Trabajo social y construcción de alternativas en el Uruguay

³ Etchebehere, C.

⁴ Plenario Intersindical de Trabajadores-Convención Nacional de Trabajadores PIT CNT

adelante VBG): la violencia simbólica (en adelante VS). Definida en la Ley de violencia hacia las mujeres basada en género, N° 19.580, como:

(...) la ejercida a través de mensajes, valores, símbolos, íconos, imágenes, signos e imposiciones sociales, económicas, políticas, culturales y de creencias religiosas que transmiten, reproducen y consolidan relaciones de dominación, exclusión, desigualdad y discriminación, que contribuyen a naturalizar la subordinación de las mujeres (<https://www.impo.com.uy/bases/leyes/19580-2017>).

Realizar un análisis de las distintas expresiones que adquiere la VS y las formas de micromachismos (mM)⁵ que se dan a la interna de una organización, permite poner en discusión cuestiones que en general se piensan como exclusivos del espacio privado (ámbito doméstico).

Como lo expresa la definición de VS, este tipo de violencia se torna sutil en relación con otras formas, pero no quiere decir que sea menos significativa, sino que al asociarse con patrones socioculturales queda naturalizada como parte del comportamiento de varones y mujeres. Una manera de desnaturalizar las manifestaciones que toma la VS en la esfera de lo público (pensado como escenario exclusivo de varones, concierne a espacios de participación y cargos directivos: partidos políticos, sindicatos, ámbitos laborales), es reflexionar sobre las formas de participación de la mujer en las organizaciones, cómo es su llegada a los espacios de toma de decisión, qué recursos destina la organización para tratar las temáticas vinculadas a las inequidades de género, cómo se da la división social y sexual del trabajo, así como roles asumidos y adjudicados a cada género, por ejemplo.

Para poner en discusión esta temática, se plantearon algunas preguntas guías para el desarrollo de esta monografía: ¿Cómo un sindicato incorpora en su organización a la mujer como militante sindical y trabajadora portuaria? ¿Qué lugares cree la mujer militante que puede aspirar a ocupar en la organización sindical? ¿Qué espacios ocupan, efectivamente, las mujeres en el SUPRA? ¿Qué indicadores de violencia simbólica se identifican en la vida cotidiana del SUPRA? ¿Cómo se expresan? ¿El SUPRA, que políticas concretas ha desarrollado tendientes a superar las inequidades de género que se dan en la vida cotidiana de la organización?

⁵ Término acuñado por Bonino (2004): “Me refiero a los “pequeños” y cotidianos controles, imposiciones y abusos de poder de los varones en las relaciones de pareja, al que diversos autores (...) han llamado pequeñas tiranías, terrorismo íntimo, violencia “blanda”, “suave”, o de “muy baja intensidad”, tretas de la dominación, machismo invisible o sexismo benévolo, y yo desde 1990 he denominado *micromachismos* (en adelante mM). Comportamientos, que son especialmente invisibles y ocultos para las mujeres que lo padecen”.

La población que abarca esta investigación es la perteneciente a la actividad portuaria, que está compuesta por un sector público y otro privado (encontrándose, este último, integrado por 50 empresas). Comprende aproximadamente, a mil seiscientos afiliados y afiliadas de ambos sectores⁶ donde, el 82% de los trabajadores son varones, y el 18% son mujeres⁷, durante el período 2017-2019.

El objeto de estudio seleccionado refiere a las características que adoptan las manifestaciones de las inequidades de género a la interna del ámbito del SUPRA.

Como objetivo general de este trabajo, se propone realizar una aproximación desde una perspectiva de género, a la realidad de las mujeres sindicalistas y militantes del sindicato portuario, en relación a las posibilidades de participación e integración en los espacios de toma de decisión, teniendo en cuenta las formas en las que se manifiestan las relaciones de poder a la interna de este sujeto colectivo.

Como objetivos específicos se propone, en primer lugar: analizar el proceso de integración de la mujer al ámbito sindical portuario, así como las posibilidades efectivas de participación en espacios de toma de decisión. En segundo lugar, analizar sí el ser sindicalistas las coloca en relaciones desiguales de poder, básicamente, de subalternidad respecto a la figura del varón dentro del sindicato; finalmente: identificar, en la práctica cotidiana de dicha organización, diferentes expresiones y modalidades de violencia de género, en particular la VS.

Metodológicamente, esta propuesta de investigación se centrará en la percepción que tienen las mujeres y los varones, de la inserción en el ámbito sindical portuario de la mujer desde una perspectiva de género, a partir de la revisión de documentación y del análisis del discurso de entrevistas a informantes calificados y grupo de discusión, realizados con otros objetivos. Para ello se seleccionaron documentos generados durante el proceso de práctica pre profesional, así como en el trabajo de campo para un proyecto de I+D, y para la investigación realizada por el mismo subgrupo de estudiantes, en el período 2017-2019.

La metodología utilizada se considera de relevancia porque como lo propone Romanos de Tiradel (2000):

⁶ Según datos aportados por la propia organización

⁷ Estudio realizado por la Cooperativa la Comuna

Las fuentes de información primaria contienen información original, producto de una investigación o de una actividad eminentemente creativa. Son fuentes destinadas a comunicar los resultados del conocimiento y de la creación. Se estructuran en discursos textuales o icónicos consecutivos, coherentes y dependientes en su significado, y siguen la lógica y el diseño de cada disciplina o arte elegidos (p.18).

En este sentido se entiende adecuado utilizar este tipo de metodología, dado que “La investigación de tipo descriptiva trabaja sobre realidades de hechos, y su característica fundamental es la de presentar una interpretación correcta” (Sabino, 1986, p.51). Como lo enuncia el autor, se considera que esta investigación entra dentro del tipo de investigación cualitativa de tipo descriptiva.

Respecto al análisis de discurso, se tomarán las diferentes entrevistas y grupo de discusión intentando profundizar en la interpretación explícita e implícita del discurso de mujeres y varones, teniendo presente que:

La interpretación es una lectura: tiende a descifrar lo que la realidad dice -como si la realidad hablara-. El análisis es una escritura: deconstruye el “discurso” de la realidad, reconstruyendo con sus piezas otro discurso (...) el grupo es el lugar privilegiado para la lectura de la ideología dominante (Ibáñez, 1979, p.126).

Es que a partir de la interrelación que se genera entre los discursos y las prácticas de la organización que la ideología hegemónica queda expuesta para su análisis.

El presente trabajo se estructura en cinco capítulos, *Participación sindical femenina; Sindicalismo uruguayo; Género, Ley 19.580; Análisis del material relevado y Reflexiones finales.*

En el primer capítulo, se pretende brindar un acercamiento a la realidad de la participación femenina a nivel sindical en los países de la región (Argentina y Brasil), presentando a su vez un caso particular de nuestro país, intentando dar cuenta de los procesos que las mujeres militantes han atravesado desde su integración al mercado laboral y al sindical, particularmente.

El segundo capítulo se centra fundamentalmente en la historia sindical uruguaya, en el que se intenta dar cuenta de su surgimiento y su vinculación directa con los orígenes del sujeto colectivo que se analizará en esta investigación, conocer sus características permitirá, por otra

parte, entender los procesos a partir de los cuales las mujeres se integraron a la actividad portuaria y a su organización sindical.

En el tercer capítulo se aborda la categoría género, realizando un acercamiento a la temática, reflexionando sobre las interrelaciones existentes con los procesos de participación femenina en espacios políticos, así como a los conceptos de equidad e igualdad, como posibilidades de trascender las diferentes manifestaciones de inequidades de género producto de patrones socio culturales que responden al sistema patriarcal hegemónico.

En el cuarto capítulo, se brinda una aproximación a una de las herramientas existentes en nuestro país para superar las inequidades mencionadas que es la Ley 19.580, revisando los procesos a partir de los cuales se llegó a la elaboración de una ley integral de VBGG y su reglamentación efectiva y oportuna, tomando como centro la VS como una de las expresiones que se naturalizan en nuestra sociedad y en sus instituciones.

El capítulo cinco, se centra en el análisis de discurso de los documentos revisados desde una perspectiva de género intentando dar respuesta a los objetivos planteados, caracterizando la situación de la mujer a la interna de esta organización sindical en relación a las diferentes manifestaciones de VS que se pudieran identificar. Por último, se plantean algunas reflexiones finales en las que se agregan algunos procesos que se produjeron posteriormente al período tomado para este análisis.

Capítulo I: Participación sindical femenina

1.1.- Un recorrido por la realidad de la región

La incorporación de la mujer al ámbito laboral y en consecuencia a los ámbitos políticos de participación como son los sindicatos, han sido procesos que han marcado una trayectoria en la que las mujeres han presentado una lucha permanente para la conquista de espacios, y el respeto de los varones, quienes lideran históricamente el espacio público. Las centrales sindicales de la región (Brasil y Argentina), han trabajado fuertemente en la integración de la perspectiva de género en sus prácticas cotidianas. Realizar un acercamiento a las realidades de la región en esta temática nos permite tener una referencia en relación a los avances del movimiento sindical uruguayo al respecto.

Godinho (1990), en su artículo “Sindicalismo, cosa de varones”, realiza un análisis de la situación de la mujer tanto en la interna del sindicalismo brasileño, con una mirada hacia América Latina de la problemática de género en estos ámbitos. Se propone hacer “(...)una rápida reflexión basada en la experiencia de la mujer sindicalista, que ha podido observar y debatir la realidad del sindicalismo latinoamericano, además de vivir el cotidiano del sindicalismo brasileño” (Godinho, 1990, p. 26).

Si bien este artículo es de la década de los 90, se entiende que los debates planteados son relevantes para esta investigación, en la medida que le aporta un marco histórico a la problemática de la inequidad de género a la interna de las organizaciones sindicales. Para ello, la autora realiza un recorrido histórico a través del proceso de inserción de la mujer en el mercado laboral a partir de 1970 en adelante, y su integración a las organizaciones sindicales en el período de 1980 a 1990.

“En Brasil, la Población Económicamente Activa (PEA) femenina se triplicó entre los años 1970 y 1985, pasando del 6,1% al 18,4%...” (Godinho, 1990, p. 121). Este período ha sido el de mayor inserción de la mujer al mercado laboral, que se enmarca en un cambio socio económico y de transformación del mercado laboral, en el que los sectores de los servicios se expandieron, así como el de las finanzas y de la informatización de los servicios bancarios, entre otros. Esto generó que, mujeres de ámbitos como el rural y el urbano, encontraran coincidencias en relación a las problemáticas que se plantean tanto en el mercado laboral como en las organizaciones sindicales

Al volcar sus reivindicaciones específicas, incorporan nuevas cuestiones en el movimiento sindical. Enfrentadas con duras condiciones de trabajo, unidas a la perpetuación del papel tradicional en el espacio doméstico de la familia, ellas comienzan a cuestionar las relaciones de producción dentro de la fábrica, su no reconocimiento como trabajadores en el área rural, las desigualdades de salario y calificación, la división de papeles masculinos y femeninos, las relaciones de dominación en la familia, en el trabajo y en la sociedad (Godinho, 1990, p.122).

Tanto en Brasil como en los diferentes países de la región, fueron surgiendo distintas formas de organizarse para tratar la temática. Desde la conformación de comisiones específicas vinculadas a las inequidades de género, hasta congresos y programas de capacitación, que tendieron al fortalecimiento de las mujeres como trabajadoras y sindicalistas.

La posición de la organización sindical respecto a la situación de las mujeres a su interna refiere a las dificultades que presentan los sindicatos para entender los problemas de las mujeres, y por lo tanto para incorporarlos a sus agendas de trabajo, entendiendo que esto se da

...debido a dificultades de comprensión y a la formación ideológico-cultural de sus protagonistas, el sindicalismo no valora ni incorpora plenamente las demandas presentadas por las mujeres y revela poca sensibilidad para identificar y luchar contra las discriminaciones concretas sufridas por ellas en el mundo del trabajo (Godinho, 1990, p. 5).

Las temáticas referidas exclusivamente a las mujeres quedan relegadas a espacios restringidos y dependen únicamente de las acciones que puedan llevar adelante las propias mujeres, sin el apoyo de los sindicatos, porque son “Temas marginales, considerados irrelevantes desde el punto de vista sindical, aunque afecte a casi un 50 % de la fuerza de trabajo asalariado y tengan repercusión en la situación del conjunto de los trabajadores” (Godinho, 1990, p. 5).

Este posicionamiento del sindicalismo, tanto brasilero como regional, tiene consecuencias, incluso, en relación con la no consideración de las mujeres para su incorporación a cursos o actividades de capacitación, así como, la incapacidad de integrar a la agenda política las temáticas referidas a las mujeres.

En lo que refiere a la participación social y política de las mujeres, se describen otras dimensiones que influyen directamente en su participación en espacios socio políticos, discriminando la participación puntual en huelgas o movilizaciones, que se puede calificar como muy alta, de la participación en la militancia sindical, debido a que las mujeres son “Responsables por parte de la reproducción y del sostenimiento de la familia a través de

actividades domésticas y del cuidado de los hijos, acumulan una extenuante doble jornada de trabajo agravada por su condición de clase...” (Godinho, 1990, p.6).

Asimismo, se plantea que el sistema de cuidados no contempla las necesidades de las mujeres al respecto, con escasos servicios de guarderías e incluso, los ineficientes servicios de transporte público conspiran en contra de la integración y participación de la mujer en espacios sociales y políticos; entre otras dificultades que se presentan a la interna de los sindicatos, que obstaculizan de distintas maneras la participación efectiva de las mujeres en estos espacios:

Actividades nocturnas sin hora de finalización, falta de infraestructura para el cuidado de los hijos durante asambleas y reuniones o las actividades de fines de semana, poca o ninguna división de responsabilidad entre marido y mujer en lo relacionado a los niños, ausencia o intermitencia en el desarrollo de programaciones o políticas que aborden cuestiones de intereses de las trabajadoras, poca inversión en la defensa de sus reivindicaciones (Godinho, 1990, p.7).

Aspectos que, los sindicatos no reconocen e incluso concluyen, refiriendo a la participación de las mujeres, que “...ellas tienen un escaso nivel de conciencia y que no se interesan por cuestiones políticas...” (Godinho, 1990, p.7), sin problematizar la situación de la mujer trabajadora y sindicalista, naturalizando el posicionamiento sindical.

En Argentina, respecto a la temática sindicalismo y género, se encontró una vasta producción académica, pero teniendo presente el recorte que se realiza para esta investigación se tomó el trabajo de Millán (2018): “Sindicalismo y género. Una historización de la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA)”.

Proponiendo como objeto de análisis: el proceso de integración de la mujer al mercado laboral, y por ende a las organizaciones sindicales. Analizando el sindicalismo desde una perspectiva de género y el intercambio que este se ha dado con los movimientos feministas, cómo han convivido y se han desarrollado los dos movimientos sociales, teniendo como objetivo:

...describir y analizar la participación de las mujeres en la instancia de conducción nacional de la CTA; establecer en qué medida la perspectiva de género se manifestó como eje de la política sindical e identificar las articulaciones entre la CTA y el movimiento de mujeres y feminista. (Millán, 2018. p. 50).

Millán (2018) denomina “...políticas de acción positiva...” (p. 51), a aquellas acciones que tienen como una de sus mayores fortalezas, la integración de un mayor número de mujeres a los espacios de conducción de la organización sindical. Otro aspecto que se señala, dentro de

las políticas de acción positiva, es la creación por parte de la CTA de la Secretaría de Género e Igualdad de Oportunidades, a partir de la reforma de sus estatutos en el año 2000, y la concreción de un cupo femenino del 20% para las dirigencias sindicales.

En el período que se toma para el estudio, se concluye que “...desde el año 1992 hasta el año 2009 un 83% de las secretarías fueron conducidas por varones y un 17% por mujeres...” (Millán 2018, p. 54), mientras que luego de la aplicación del cupo femenino se observó que en el período 2006-2009 por “...primera vez el porcentaje de mujeres en cargos de la Comisión Ejecutiva Nacional alcanza un 30%.” (Millán, 2018, p. 54).

Si bien, se destaca este aumento de participación femenina a partir de la aplicación del cupo femenino a la interna de la CTA, al momento de discriminar en qué secretarías hay más cargos ocupados por mujeres se observa que “...el que posee mayor participación femenina es el que tiene objetivos en relación a la formación, la comunicación y la acción social, tópicos vinculados históricamente a las mujeres” (Millán, 2018, p. 54-55). No obstante, se observa en este sentido que, si bien hubo un aumento de la participación femenina, los períodos de tiempo que ocupan cargos de conducción son cortos, con las consecuencias que esto conlleva: “...cuestión que supone una rotación de referencias femeninas y un límite a la hora de desarrollar políticas...” (Millán, 2018, p.55).

Estos aspectos se explican, porque en los ámbitos donde se negocian los cargos, así como la conformación de listas son “...espacios donde las mujeres no están presentes y que están organizados en clave androcéntrica...” (Millán, 2018, p. 56). Profundizando en el análisis sobre la incorporación de la perspectiva o enfoque de género como política de la Central, se concluye que “...no se menciona al movimiento de mujeres y feminista y se destaca el lenguaje sexista con que se expresan, utilizando el masculino como categoría universal.” (Millán, 2018, p. 57).

Sin embargo, se subraya la creación de la Secretaría de Género e Igualdad de Oportunidades en el año 2000, pero sin contar con un presupuesto propio, las mujeres que ocuparon estos espacios intentaron, sin éxito, incluir temas en la agenda de trabajo más amplios que la agenda exclusiva de mujeres, se entiende que los obstáculos que se les presentaron son

...expresiones de la división sexual del trabajo y las relaciones de poder entre varones y mujeres e indica que si bien la política de cuotas favoreció la participación de una ‘masa crítica’ para trasvasar el *techo de cristal* también operaron estereotipos que distribuyeron a las mujeres en determinados roles (Millán, 2018, p.68).

1.2.- Y en Uruguay ¿qué pasa?

En el caso uruguayo se toman, como antecedentes, dos estudios referidos a los espacios de negociación colectiva, en particular la promoción de las Cláusulas de Género en los Consejos de Salarios; y un segundo análisis que refiere directamente a la participación y representación femenina en los espacios de toma de decisión en el ámbito sindical uruguayo, tomando para ello los casos particulares de dos federaciones.

Alles (2017), en su Informe de Pasantía de la Licenciatura en Desarrollo, realiza un análisis en profundidad sobre las Cláusulas de Género (en adelante CdG) en la quinta ronda de Consejos de Salarios. Este informe se concentra en cinco dimensiones para definir qué tipo de beneficios se encuentran en dichas cláusulas: Protección a la maternidad, Cuidado de la salud, Prevención de discriminación y acoso sexual, Violencia doméstica, Cuidados y compatibilización de la vida familiar y laboral.

Respecto a la dimensión que se considera en el marco de esta investigación: Prevención de discriminación y acoso laboral, se plantea que

“Trabajadores y trabajadoras no tienen las mismas oportunidades mientras ellas sean consideradas como sujetos pasibles de acoso sexual y/o moral. Desarrollar mecanismos que contribuyan a eliminarlo, además de tener un efecto inmediato en la vida de las trabajadoras, contribuye a largo plazo a la construcción de la visión de la mujer como una igual.” (Alles, 2017, p. 43)

En los convenios analizados, se identificaron 98 beneficios vinculados a esta dimensión que se dividen entre: Enunciados de intención, Exhortación al cumplimiento de leyes vigentes y Acciones concretas.

A pesar de identificar una cierta cantidad de beneficios, se deduce que son insuficientes porque, si bien ponen la temática en la agenda pública, no lleva a un debate de la temática, así como algunos responden a lineamientos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), pero sin profundizar en ellos, se observa que

La carencia más persistente en los beneficios analizados es el componente de redistribución debido a que en su mayoría, las CdG establecen declaraciones sobre la intención de cumplir con leyes vigentes que legislan sobre algunas injusticias sociales (...) No obstante, promover un cambio en las relaciones de género (...) requiere continuar avanzando en la construcción de CdG más ambiciosas las cuales no siempre implican costos adicionales para el empresariado. (Alles, 2017, p. 66-67).

Señalando, a su vez, que el 70% de las Cláusulas “no promueven cambios sustanciales orientados a la justicia de género...” (Alles, 2017, p. 67).

Por su parte, Clavijo (2014), en su estudio sobre la participación de las mujeres en el ámbito sindical uruguayo toma para su análisis el caso particular de dos federaciones: la Federación Uruguaya de Empleados de Comercio Y Servicios (FUECYS) y la Federación de Obreros y Empleados Molineros y Afines (FOEMYA), donde se propone como objetivo de trabajo

...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, p. 9).

La metodología de trabajo que utilizó para su estudio son: la realización de entrevistas semi estructuradas y revisión de bibliografía, entendiendo que “...existe un debe en torno a las esferas de poder (...) que eran esferas exclusivamente masculinas.” (Clavijo, 2014, p. 34). Expresa que, esta es una particularidad que no es ajena a la realidad de la organización sindical uruguaya, donde la Central Sindical (PIT CNT) cuenta, aproximadamente, con 400 mil afiliadas y afiliados donde la proporción en cantidad de mujeres y hombres, se puede decir que es equitativa, pero la representación femenina en la dirigencia es mínima “...de 15 miembros del secretariado ejecutivo tenemos una sola mujer, y en la mesa representativa de 40 gremios debemos tener una 4 o 5 mujeres” (I.C-1, Clavijo, 2014, p.34).

Por otra parte, identifica distintas formas de exclusión de las mujeres del sindicalismo uruguayo, entre las cuales destaca: la exclusión por parte de los hombres. Poniendo el énfasis en cuestiones vinculadas a la extensión de los horarios de las reuniones, que en general se dilataban hasta las 2 o 3 de la madrugada, señalando, asimismo, las características de los lugares en los que se hacían los acuerdos sindicales: “...resoluciones tomadas en “boliches” no dejaban espacios para que las mujeres formaran parte de esa organización.” (Clavijo, 2014, p. 35). Ámbitos a los que las mujeres no acceden, principalmente, por su doble jornada laboral, promoviendo, por otra parte, la sobrerrepresentación masculina.

Otra forma de exclusión que se describe, por parte de los hombres hacia las mujeres, en la interna de la organización sindical, refiere a “...la existencia del doble discurso por parte de los compañeros, es decir para afuera (de los sindicatos) se reconoce y fomenta la participación de

las mujeres en los espacios sindicales, pero eso cambia en la cotidianeidad con las compañeras...” (Clavijo, 2014, p. 39).

Por otra parte, se establece que las dificultades y obstáculos respecto a la participación de la mujer en cargos directivos se vinculan con “...la forma de organización de los sindicatos, donde el mayor reclamo de las trabajadoras es el tiempo que les requieren las actividades sindicales...” (Clavijo, 2014, p. 40), donde no se generan políticas concretas tendientes a superar las brechas de género considerando la división social y sexual del trabajo, aspectos que redundan en la subrepresentación femenina en estos ámbitos.

Finalmente, se hace referencia al porcentaje equitativo de mujeres y hombres afiliadas y afiliados a la Central Sindical, pero señala que esta equidad que no se ve reflejada en los espacios de dirigencia, ni en la Central ni en las Federaciones que se analizaron.

No obstante, se resalta como un aspecto positivo, el hecho de que se inicie el debate sobre la implementación de la cuota de género en el sindicalismo uruguayo, y sobre la planificación de un sistema de cuidados que le permita a la mujer una mayor autonomía respecto al uso de sus tiempos personales, señalando que:

El desafío se encuentra en poder visualizar el modo de captar el interés de las mujeres, así como también sus mayores obstáculos; de esta forma acompañar en ese proceso de crecimiento hacia un sindicalismo uruguayo inclusivo, equitativo y democrático (Clavijo, 2014, p. 46).

Capítulo II: Sindicalismo uruguayo

2.1.- Breve recorrido histórico

En este apartado resulta significativo realizar un recorrido histórico de los procesos de conformación del sindicalismo uruguayo, intentando dar cuenta de sus cambios, luchas y conquistas como movimiento social.

En particular, interesa dedicarle un abordaje exclusivo a la descripción del sujeto colectivo que tomamos para el análisis: el Sindicato Único Administración Nacional de Puertos (SUANP), posteriormente el SUPRA, para dimensionar su transformación a partir de la implementación de la Ley de Puertos N° 16246⁸ en 1992.

Aspecto que resulta trascendente para el entendimiento de las características particulares que adquirió esta organización sindical ante los cambios del mundo laboral, pero que paralelamente fue necesario dar lugar a otro proceso que se venía produciendo: la integración de la mujer a la actividad portuaria y por ende a la actividad sindical.

Las organizaciones sindicales en Uruguay encuentran sus inicios cerca de 1870, cuando migran desde Europa los movimientos anarquistas, dando forma a las primeras configuraciones del movimiento obrero vinculadas con grupos de ayuda mutua relacionados a distintos oficios o actividades, aún sin una estructura formal.

En 1875, se creó la Federación Regional de la República Oriental del Uruguay, quienes con una ideología más definida “...intentaron organizar y concientizar a los trabajadores de luchar contra la ‘explotación del hombre por el hombre’...” (Porrini, 2015, p.4). En la década de 1890, se comenzaron a conformar grupos de origen anarquista pero también se pueden identificar grupos con orientaciones marxistas, siendo a partir de inicios del siglo XX que se establecen las primeras formaciones de “...uniones gremiales solo de obreros...” (Porrini, 2015, p. 4).

A partir de aquí, se produce un proceso de formalización de las organizaciones sindicales con la conformación entre marzo y agosto de 1905 de la Federación Obrera Regional Uruguaya (FORU) de origen anarquista. El desarrollo de la revolución rusa generó debates a la interna de la FORU, lo que culmina con la separación del sector anarquista, quienes, en conjunto con

⁸ <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/16246-1992/10>

el incipiente partido comunista, conformarían en 1923 la Unión Sindical Uruguaya (USU). Años más tarde la agrupación comunista es expulsada de la USU, constituyendo en mayo de 1929 la Confederación General del Trabajo del Uruguay (CGTU),

Su estrategia sostenía ‘Perseguir por la lucha de clases el mejoramiento y la liberación final de la clase obrera’. Esto último sólo es posible por el derrumbamiento del poder capitalista y la toma de la dirección de la sociedad por el proletariado en alianza con los campesinos pobres (Porrini, 2015, p. 16).

Para el período dictatorial de 1933⁹, en nuestro país coexistían tres centrales sindicales: la FORU, la USU, y la CGTU, que no lograron la fortaleza necesaria para resistir el golpe de Estado, que a su vez tuvo como una de sus consecuencias: la precarización laboral que generó el debilitamiento del movimiento sindical.

En el marco del proceso de la Segunda Guerra Mundial (1939-1945), las centrales sindicales en nuestro país, realizan un intento de unificación creando la Unión General de Trabajadores (UGT): “...el 20 de marzo de 1942 se produjo el inicio del Congreso fundacional de la UGT, con participación de comunistas, socialistas y sindicalistas afines de los partidos Colorado y Nacional, además de ‘independientes’.” (Porrini, 2015, p.7).

En noviembre de 1943, el gobierno de la época crea la Ley de Consejos de Salarios N°10.449, en su intento por restaurar el Estado de bienestar¹⁰, como un espacio de negociación tripartita con participación de los empresarios, trabajadores y el Estado como garante de los derechos de los trabajadores. Este hecho fortaleció la organización sindical uruguaya, que dio lugar a que el movimiento obrero lograra en 1959, a partir de la disolución de la CGT, la creación de la Central de Trabajadores del Uruguay (CTU).

Durante la década de los 60’, el movimiento sindical uruguayo, vivió un proceso de fortalecimiento durante el que se disuelve la CTU, y en el Congreso de Unificación Sindical llevado en 1966 “... la CNT se constituyó en el organismo unificado de los sindicatos uruguayos que tiene su culminación con la conformación en 1964 de la Convención Nacional de Trabajadores.” (Porrini, 2015, p.9).

⁹ Golpe de Estado de Gabriel Terra

¹⁰ “... el estado de bienestar es un modelo sociopolítico y económico que parte de la idea de la justicia social. Es decir, apunta a que el Estado maneje las reglas de juego de la sociedad, para garantizar que la menor cantidad posible de ciudadanos estén desprovistos de sus derechos mínimos fundamentales. Sus defensores lo ven como el mejor modelo de combate de la pobreza y la desigualdad, a través del ejercicio democrático del poder estatal comprometido con la calidad de vida de las personas.”. Fuente: <https://concepto.de/estado-de-bienestar> , recuperado 4 de abril 2022.

Este proceso se vio obturado por el golpe de Estado de 1973¹¹, que proscribió la CNT desapareciendo con ello las negociaciones colectivas, mientras que sus dirigentes pasan a ser perseguidos por los militares. A pesar de las circunstancias de la época, la CNT se organizó para continuar con su lucha en forma clandestina, manteniendo sus encuentros y formas de movilización colectiva.

“En 1983 un grupo de sindicatos organizaron el primer acto público por el 1° de Mayo, con las banderas de ‘Libertad, Trabajo, Salario y Amnistía’ y nació el Plenario Intersindical de Trabajadores (PIT).” (Porrini, 2015, p.10). Este sería el punto de partida, que un año más adelante en la conmemoración del 1° de mayo, daría lugar a la unificación simbólica del PIT y de la CNT, conformando el PIT-CNT “...bajo la consigna ‘un sólo movimiento sindical’.” (Porrini, 2015, p.10).

En el año 2005, con la asunción al gobierno del Frente Amplio, y durante sus tres administraciones consecutivas, el movimiento sindical uruguayo logró integrar a la agenda política gran parte de su plataforma reivindicativa, así como participó activamente de las profundas reformas laborales que se llevaron a cabo en el país (Padrón y Wachendorfer, 2017).

2.2.- Conformación del SUPRA

El Sindicato Único Administración Nacional de Puertos (SUANP), encuentra sus orígenes en 1948, luego de un proceso de unificación de las diferentes organizaciones sectoriales (Terrestre, Dragado, Marítima, Talleres, Varadero y Conservación de obras), que se habían conformado desde 1905 con la creación de la Federación de Trabajadores del Puerto. El SUANP, se configuró como un actor decisivo en la conformación y fundación de la central CNT, hoy PIT-CNT. (SUPRA, Revista aniversario, 2020).

Durante el proceso dictatorial de 1973, el SUANP logró mantener su sede abierta, pero trabajando en la clandestinidad y apoyando a los delegados que fueron privados de libertad y a los que se encontraban en el exilio.

Restaurada la democracia (1985), en 1992 en una ola de implementación de políticas neoliberales durante el gobierno del Dr. Luis Alberto Lacalle, entra en vigencia la reglamentación de la Ley de Puertos, N° 16246. Esta Ley, tuvo como fin privatizar parte del

¹¹ Golpe de Estado 1973-1985

servicio y operativa de la Administración Nacional de Puertos (ANP), con lo que la cantidad de funcionarios, de este ente público, pasaron de 4.000 en 1990 a 750 en 2005. Mientras que, la mano de obra del sector privado no se puede contabilizar debido a la precarización, desregulación y eventualidad de los contratos laborales, y tercerización de los servicios portuarios.

Este cambio significó un duro golpe para la organización sindical, que se vio prácticamente desmantelada. A pesar de este nuevo contexto, el gremio continuó su lucha en defensa de los derechos laborales de sus trabajadores, lanzando en esos momentos dos consignas: “NI UN SÓLO PORTUARIO FUERA DEL PUERTO” (1996) y “UN SÓLO SINDICATO PARA TODOS LOS TRABAJADORES PORTUARIOS” (2001). (Boletín, Breve reseña histórica. Sindicato Portuario: Forjado en la Fragua de la lucha. Recuperado de: <http://sindicatoportuario.com.uy>, acceso: 28/02/2021).

Es a partir del año 2002, que esta organización comienza un proceso de unificación, ante la necesidad de los distintos sindicatos que intentaban conformarse en el ámbito privado, y que indefectiblemente recurrían al SUANP para buscarle solución a sus problemáticas. Así es que,

...el 3 de noviembre del 2007; se firma un acta de declaración en donde los representantes del SUANP y los representantes de los trabajadores de las empresas privadas establecen su voluntad de crear el Sindicato Único Portuario y Ramas Afines (SUPRA). (Boletín, Breve reseña histórica. Sindicato Portuario: Forjado en la Fragua de la lucha. Recuperado de <http://sindicatoportuario.com.uy>, acceso: 28/02/2021).

Capítulo III: Género, representatividad, igualdad y equidad

3.1.- Género, un posicionamiento teórico

De acuerdo a los objetivos planteados, en este apartado se realizará un acercamiento al concepto de género y sus orígenes, dado que es una de las categorías que habilita el entendimiento de las relaciones de género que se podrían producir en la interna de la organización sindical que es nuestro objeto de estudio.

El concepto de género surge con el movimiento feminista, que Varela (2021), lo define como:

...un discurso político que se basa en la justicia. El feminismo es una teoría y práctica política articulada por mujeres que, tras analizar la realidad en la que viven, toman conciencia de las discriminaciones que sufren por la única razón de ser mujer y deciden organizarse para acabar con ellas, para cambiar la sociedad. Partiendo de esa realidad, el feminismo se manifiesta como filosofía política y, al mismo tiempo, como movimiento social (Varela, 2021, p. 20).

En ese proceso de formación, este movimiento ha pasado por diferentes etapas que las feministas han definido como: olas (primera, segunda y tercera), actualmente está en el debate si se está transitando la cuarta ola (Varela, 2021).

Durante la segunda ola del feminismo, a inicios de los 70' surge "La noción de género a partir de la idea de que lo "femenino" y lo "masculino" no son hechos naturales o biológicos, sino son construcciones culturales" (Varela, 2021, p. 232).

Por lo que introducir la conceptualización de género en la discusión política del lugar que ocupa la mujer en el espacio público, se entendió por el movimiento feminista "...como un arma crucial en la batalla contra el patriarcado. El patriarcado sostiene que la mujer está naturalmente sujeta al varón, sujeta a causa de su biología y su sexo." (Pateman, 1995, p. 308).

El concepto de sexo entendido en forma lineal como las diferencias biológicas y fisiológicas existentes entre varones y mujeres, distinciones que sustentan y reproducen este sistema "...como organización política, económica, religiosa y social basada en la idea de autoridad y liderazgo del varón, en la que se da el predominio de los hombres sobre las mujeres..." (Reguant, 1996 como se citó en Varela, 2021, p. 229).

La conceptualización de género se presenta como una concepción más amplia, que tiene en consideración aspectos socioculturales e históricos para su definición pero que aún no supera las relaciones de poder del patriarcado como sistema político (Varela, 2021).

Se trata de un complejo de determinaciones y características económicas, sociales, jurídico-políticas, y psicológicas, es decir culturales, que crean lo que en cada época, sociedad y cultura son los contenidos específicos de ser mujer o ser hombre, o ser cualquier otra categoría genérica. Los géneros son históricos, y en ese sentido son producto de la relación entre biología, sociedad y cultura, y por ser históricos devienen y presentan una enorme diversidad (Lagarde, 2005, p.177).

Esta postura da la posibilidad de problematizar las desigualdades entre hombres y mujeres, que devienen de un proceso histórico que indica qué es ser hombre y ser mujer en un espacio y tiempo determinados, así como implica lo que el sistema hegemónico espera de cada género, pero a su vez habilita la posibilidad de integrar otras categorías¹² al análisis, que el reduccionismo binario (de lo femenino y lo masculino) invisibiliza.

3.2.- *¿Quién nos representa cuando nos representan?*

De acuerdo al análisis que se propone en esta investigación, cabe tomar la dimensión política del género como categoría analítica, siguiendo a Johnson y Pérez (2010), quien plantea la multidimensionalidad que conlleva la representación política:

...la representación implica que las personas que ocupan cargos de poder político hayan sido legítimamente elegidas, tomen en cuenta las opiniones e intereses de los electores, rindan cuentas de lo que hacen, y puedan ser removidas si se considera que no desempeñan sus funciones en forma satisfactoria. La representación debería, entonces, vincular a los/las gobernantes y gobernados/as de tal modo que las perspectivas de éstos se articulen y sus intereses se concreten...” (Johnson y Pérez, 2010, p. 13).

Un aspecto importante a retomar del análisis que realizan las autoras, tiene que ver con las tres dimensiones que componen la representatividad política: la representación simbólica, la sustantiva y la descriptiva. De acuerdo a las autoras “...la representación simbólica es un concepto que refiere (...) a la legitimidad que tiene el órgano o la figura representativa para los/las representadas.” (Johnson y Pérez, 2010, p. 14). Por su parte, la sustantiva hace referencia a la capacidad del/la representante de ubicarse tomando un punto de vista, con la mayor

¹² Incluir las categorías como: transgénero, cisgénero, lesbianismo, etc.

objetividad posible, que tenga en cuenta las distintas perspectivas e intereses de sus representados. “Esto nos remite a la tercera dimensión de la representación –la descriptiva– que estima importante no sólo lo que hace el/la representante sino también quién es.” (Johnson y Pérez, 2010, p. 16)

Cuestionar la representatividad de las mujeres en espacios de toma de decisión de esta organización sindical, y la incorporación de sus intereses en su agenda, así como entender quienes las representan, pone en debate la discusión sobre la división sexual del trabajo: los hombres ocupando puestos de relevancia en el ámbito público y la mujer relegada al ámbito privado ocupándose de la reproducción social de la vida cotidiana. Son aspectos, como ya se mencionó, que se reproducen en espacios microsociales como es el sindicato y sus diferentes ámbitos de actuación.

El análisis de los procesos a partir de los cuales las mujeres intervienen o no en los espacios de toma de decisión de esta organización, hace necesario explicitar qué se entiende como participación:

...el proceso social a través del cual los distintos sectores de la población, en función de sus propios intereses, interviene directamente o por medio de sus organizaciones, en la marcha de los distintos aspectos de la vida colectiva” (Velásquez, 1986, como se citó en Claramunt, 2001).

De acuerdo al ámbito que se analiza, se considera pertinente ampliar la definición que propone Claramunt (2001), con los aportes que realiza Johnson (2013) respecto a la dimensión política del concepto de participación, que implica:

...una dimensión relevante que debe ser considerada en el enfoque de desarrollo humano: ‘la libertad política y la participación en la vida de la propia comunidad son capacidades tan importantes como poder leer y escribir o tener una buena salud’ (PNUD en Johnson, 2013, p.5).

Desde estos enfoques que proponen las autoras citadas, la participación en organizaciones colectivas es un derecho que poseen todas las personas, cuestionarse si varones y mujeres tienen las mismas posibilidades de participación en una organización sindical como el SUPRA, permite develar las relaciones de poder que responden a un sistema político patriarcal ¹³ hegemónico.

¹³ Patriarcado: “Es una forma de organización política, económica, religiosa y social basada en la idea autoridad y liderazgo del varón, en la que se da el predominio de los hombres sobre las mujeres; del marido sobre la esposa; del padre sobre la madre, los hijos y las hijas; de los viejos sobre los jóvenes y de la línea de descendencia paterna sobre la materna. El patriarcado ha surgido una forma de poder histórico por parte de los hombres, quienes se apropiaron de la sexualidad y reproducción de

3.3.-Igualdad y equidad

Determinar las diferencias entre las conceptualizaciones de estos términos, resulta significativo dado que uno de los objetivos que se plantean se basa en lograr identificar las inequidades existentes o no a la interna de esta organización sindical. Para lo cual, se toman los aportes de García (2008), quien plantea que: “Cuando hablamos de equidad es necesario tener presente que igualdad y equidad no son sinónimos...” (García, 2008, p. 49).

Para definir el concepto de igualdad, la autora realiza un recorrido histórico del mismo, tomando en cuenta las dimensiones jurídicas de la definición, así como la consideración de la dimensión socio histórica desde una perspectiva de género. Tomar en cuenta la condición histórica del concepto, contribuiría a entender “(...) el papel que históricamente han jugado las mujeres y los hombres en la construcción del orden de género.” (García, 2008, p. 38). El concepto de igualdad del que actualmente se habla alude, particularmente, a la igualdad de derechos en los ámbitos jurídicos y políticos; desde la dimensión jurídica refiere a la:

...capacidad que poseen todas las personas. Dicha capacidad está formalmente establecida, es decir garantizada y respaldada por el Estado en su marco jurídico (...) De esta manera la igualdad es el derecho primordial de la ciudadanía. (García, 2008, p. 37).

Desde este principio, varones y mujeres tienen los mismos derechos ante la ley, en relación a sus obligaciones y responsabilidades como ciudadanos, siendo el Estado quien debe ser garante de que toda la población acceda sin distinciones a estos derechos. Ampliando esta conceptualización de igualdad, planteándose desde una perspectiva de género, cabe referirnos a igualdad de oportunidades, reales y efectivas en relación al acceso a servicios, o espacios de toma de decisión en organizaciones colectivas como los sindicatos, por ejemplo (Varela, 2021).

La equidad propone tener presente y reconocer “...las diferencias reales existentes entre las personas...” (García, 2008, p.48). Para definir esta categoría, la autora toma la conceptualización que proponen Yolanda D’ Elia y Thais Maingon quienes la definen como:

...un principio ético-normativo, asociado con lo justo, que comprende los siguientes aspectos: - Parte de un algo fundamental (necesidad, capacidad o potencial) en el que nadie debe estar en desventaja.
- Tiene carácter social y no solamente individual. - Incide en la distribución de poder, derechos,

las mujeres y de su producto, los hijos, creando al mismo tiempo un orden simbólico a través de los mitos y la religión que lo perpetúan como única estructura posible” (Reguant, 1996, citado en Varela, 2021, p. 229).

oportunidades y opciones. - Tiene por función cerrar las diferencias injustas. (D'Elia y Maingon citado en García, 2008, p.49).

Al hablar de equidad de género, se hace necesario remarcar la importancia de que varones y mujeres tengan las mismas oportunidades de participación colectiva, lo que a su vez pone sobre la mesa las diferencias históricas en este sentido. Con el objetivo de garantizar las mismas oportunidades a ambos géneros, distintos países han comenzado a implementar como acciones positivas la aplicación de dos herramientas en sus sistemas electorales: cuotas o las listas paritarias¹⁴ (Varela, 2021).

En nuestro país estas dos herramientas se encuentran legisladas, pero no son obligatorias para las organizaciones colectivas. Por lo que, si bien el PIT CNT promueve, en el ámbito sindical, la implementación de alguna de estas dos acciones positivas, su aplicación efectiva en las elecciones internas de los distintos sindicatos que lo componen queda a criterio de cada uno. En el caso particular del SUPRA, como colectivo no han llegado a un acuerdo al respecto, por lo que aún no emplea ninguna de ellas.

Igualdad y equidad son categorías interdependientes, mientras que la igualdad se vincula directamente al reconocimiento de los derechos legales, responsabilidades y obligaciones de la ciudadanía, la equidad se relaciona con las oportunidades reales teniendo en cuenta las diferencias biológicas, socio culturales e históricas de varones y mujeres.

¹⁴ Cuota de género, Ley N° 18.476, establece: La obligación de incluir personas de ambos sexos en cada terna (tres lugares sucesivos) de candidatos (titulares y suplentes) en las listas presentadas para las elecciones internas, y en todo proceso electoral de los distintos partidos políticos en los que eligen sus autoridades partidarias (<https://www.impo.com.uy/bases/leyes/18476-2009>).

Paridad política: es necesaria para que las mujeres contribuyan a la toma de decisiones que afectan sus vidas y se beneficien del proceso de la democracia. La democracia paritaria propone un nuevo modelo de un estado inclusivo (...) La democracia paritaria es una oportunidad para que las necesidades del 50% de la población sean atendidas a través de decisiones y políticas más inclusivas desde todos los poderes del Estado y en todos los niveles de gobierno. (<https://lac.unwomen.org/es/noticias-y-eventos/articulos/2019/1/5-razones-para-la-paridad-en-las-democracias>, recuperado: 8/11/21).

Capítulo IV: Ley 19.580

4.1.- Una construcción colectiva

En 1975, en el marco de la Organización de las Naciones Unidas, se lleva a cabo la Primera Conferencia Mundial de las Mujeres en la Ciudad de México. En este ámbito, se crea el Fondo de Contribuciones Voluntarias para el Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer, que sería precedente del Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM), creado en 1985. Se trata de la agencia encargada de generar y desarrollar políticas internacionales tendientes a la promoción del bienestar de las mujeres y de la equiparación de sus derechos. Entre los instrumentos generados en este espacio, se destaca la creación en 1979 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación de la mujer (CEDAW), siendo su entrada en vigor en 1981.

Esta convención declara en la Parte I, Artículo 1:

A los efectos de la presente Convención, la expresión "discriminación contra la mujer"

...denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera. (<https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CEDAW.aspx>)

Artículo 2

Los Estados Parte condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen en sus artículos a, c y e, a:

- a) Consagrar, si aún no lo han hecho, en sus constituciones nacionales y en cualquier otra legislación apropiada el principio de la igualdad del hombre y de la mujer y asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de ese principio;
- c) Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación;

e) Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas. (Recuperado de: <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CEDAW.aspx>)

En 1995, se celebra la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer en Beijing. La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing es considerada como un punto de inflexión en relación a la generación de agenda pública tendientes a la igualdad de género y “(...) constituye un programa en favor del empoderamiento de la mujer y en su elaboración se tuvo en cuenta el documento clave de política mundial sobre igualdad de género...” (<https://www.unwomen.org/es/how-we-work/intergovernmental-support/world-conferences-on-women>). Esta declaración fue ratificada por 189 países, entre los que se encontraba nuestro país.

A nivel regional en 1994, se aprueba la Convención Interamericana Para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará), ratificada por el Estado uruguayo.

Es en este marco, de acuerdos internacionales en los cuales los Estados Parte se comprometen a desarrollar políticas públicas tendientes a la eliminación de las distintas formas de violencia contra las mujeres, y luego de una extensa discusión legislativa, es que el Estado uruguayo promulga la ley integral de Violencia Hacia las Mujeres Basada en Género y Generaciones, N°19.580 (<https://www.impo.com.uy/bases/leyes/19580-2017>).

Se considera de relevancia tomar la definición de violencia de género que propone la Ley N°19.580 en el artículo 4:

Se entiende por violencia basada en género hacia las mujeres toda conducta, acción u omisión, en el ámbito público o el privado que, sustentada en una relación desigual de poder en base al género, tenga como objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos o las libertades fundamentales de las mujeres. (<https://www.impo.com.uy/bases/leyes/19580-2017>)

4.2.-Violencia simbólica ¿haciendo visible lo invisible?

La Ley de VBG, en el Artículo 6 define 17 tipos de violencias, en el marco de esta investigación se toma específicamente la definición de VS, que:

Es la ejercida a través de mensajes, valores, símbolos, íconos, imágenes, signos e imposiciones sociales, económicas, políticas, culturales y de creencias religiosas que transmiten, reproducen y consolidan relaciones de dominación, exclusión, desigualdad y discriminación, que contribuyen a naturalizar la subordinación de las mujeres. (<https://www.impo.com.uy/bases/leyes/19580-2017>)

Por su parte, Bourdieu (2000) plantea que la VS, es una consecuencia de la dominación masculina que se manifiesta como: “...violencia amortiguada, insensible, e invisible para sus propias víctimas, que se ejerce esencialmente a través de los caminos puramente simbólicos de la comunicación y del conocimiento o, más exactamente, del desconocimiento, del reconocimiento, o en último término, del sentimiento”. (Bourdieu, 2000, p.5)

Para explicar la perpetuidad de estas formas tan sutiles de violencia “desde 1990, he denominado “*micromachismo*”¹⁵ (Bonino, 2004), quien lo define como:

“actitudes de dominación “suave” o de “bajísima intensidad, formas y modos larvados y negados de abuso e imposición en la vida cotidiana. Son, específicamente, hábiles artes de dominio, comportamientos sutiles o insidiosos, reiterativos y casi invisibles que los varones ejecutan permanentemente”¹⁶. (Bonino, 2004, p. 1. Recuperado de: <https://www.mpd.org/sites/default/files/micromachismos.pdf> , 20 de febrero 2021)

Identificar y definir este tipo de violencia en la vida cotidiana de una organización sindical, así como en los ámbitos laborales, da la posibilidad de visibilizar patrones socioculturales que responden a un sistema patriarcal hegemónico.

¹⁵Cursiva del autor

¹⁶ Destacado del autor

Capítulo V: Análisis del material relevado

De acuerdo con lo planteado en el diseño metodológico, para el análisis de la situación de la mujer en el ámbito sindical portuario, se realiza una revisión de documentos y análisis del discurso, tomando para ello informes elaborados en el marco de la práctica preprofesional, entrevistas a informantes calificados y grupo de discusión, efectuados una vez concluido el proceso de práctica.

A partir de la documentación mencionada, se produjeron cuatro matrices de análisis en las que se tuvieron en cuenta las siguientes dimensiones: **a.-** integración laboral/sindical de la mujer (división sexual del trabajo), **b.-** participación de las mujeres, lugares que las mujeres aspiran a ocupar/lugares que efectivamente ocupan, **c.-** políticas/estrategias de participación (cuotas o listas paritarias), **d.-** indicadores de violencia simbólica/manifestaciones de violencia simbólica.

5.1.-Breve descripción organizacional del SUPRA

El sindicato portuario es una organización compleja en su funcionamiento interno, dada la diversidad de comités de base pertenecientes a las distintas empresas que integran la actividad portuaria (una empresa pública y cincuenta pertenecientes al sector privado), por lo que se hace necesario realizar una breve descripción organizacional para contextualizar los espacios en los que se realizaron las prácticas preprofesionales.

El SUPRA, cuenta con un órgano de carácter resolutivo y ejecutivo: Comité Ejecutivo Nacional (en adelante CEN), integrado por delegados y delegadas, titulares y suplentes, de las empresas privadas, tercerizadas y de la ANP, con representación sindical proporcional (<https://sindicatoportuario.com.uy/estatutos>, recuperado: 27/2/22).

No obstante, el órgano máximo de dirección del sindicato es la Asamblea General de los Afiliados, que funciona cuando se la convoca por alguna situación en particular, a diferencia del CEN que debe reunirse con una frecuencia mensual.

Esta organización cuenta con comisiones permanentes que por estatuto funcionan en el sindicato (finanzas, electoral, organización), el CEN según se dispone en el art. 36 inciso e,

tiene la competencia de asignar las comisiones que considere necesario para el fortalecimiento de los fines sociales inherentes a los y las afiliadas. Por lo que, en 2015 el CEN que regía en ese momento, consideró, dando respuesta a la inquietud de algunos afiliados y afiliadas, la creación de la Secretaría de Equidad (en adelante SE). Esta comisión tiene entre sus objetivos trabajar en pos de la superación de las inequidades que puedan darse en el ámbito laboral portuario.

5.2.-La mujer en el ámbito sindical portuario

Respecto primer dimensión analizada: *integración de la mujer en el SUPRA*, se considera relevante detallar algunos subcomponentes que se tomaron para su análisis, como son: la división sexual y social del trabajo tanto en el ámbito laboral como sindical, lugares que aspiran a ocupar las mujeres dentro de la organización sindical, y los lugares que efectivamente ocupan.

Al tomar los informes que refieren a la práctica pre profesional de los años 2017 y 2018, se entiende que hay una percepción de que el lugar de la mujer en la interna de la organización sindical es la SE, mientras que, en los documentos generados durante la investigación de I+D (grupo de discusión y entrevistas de informantes calificados que se realizaron en entre los años 2018 y 2019), se observa un cambio en el discurso de las mujeres sindicalistas, en el que ponen sobre la mesa la discusión de la división sexual del trabajo en relación directa a las dificultades que se le presentan a la hora de integrar y participar en las actividades del sindicato.

Bourdieu (2000) entiende que, la división sexual del trabajo es lo que le da sentido al orden social que explica la dominación masculina:

El orden social funciona como una inmensa máquina simbólica que tiende a ratificar la dominación masculina en la que se apoya: es la división sexual del trabajo, distribución muy estricta de las actividades asignadas a cada uno de los dos sexos, de su espacio, su momento, sus instrumentos; es la estructura del espacio, con la oposición entre el lugar de reunión o el mercado, reservados a los hombres, y a la casa reservada a las mujeres... (Bourdieu, 2000, p.11).

El trabajo portuario ha estado históricamente relacionado a la figura masculina, y de acuerdo a los relatos de trabajadores y trabajadoras, esto se debe fundamentalmente al tipo de actividad que se realiza en este ámbito particular, vinculadas a la división sexual del trabajo en la que las tareas que conllevan un esfuerzo físico lo realizan varones. Motivo, por el cual, desde su inicio

la incorporación de la mujer al ámbito portuario se dio, exclusivamente, en las áreas administrativas y servicios: “Trabajan de administrativas porque culturalmente ese es el lugar que se les ha dado, y en la limpieza, y en los sectores de trabajo donde pagan menos...” (Secretaría del SUANP, Grupo de discusión, 2019. p. 42. Anexos).

Desde su ingreso a esta actividad, la mujer ha logrado conquistar, dentro de la operativa portuaria, puestos de trabajo masculinizados, tales como: operadoras de grúas, camioneras, estibadoras, apuntadoras, conquistas que comienzan a romper con esquemas que responden a un sistema que reproduce la división sexual del trabajo.

Durante las entrevistas, dirigentes sindicales, cuestionan el por qué la mujer comienza a tener en cuenta el ámbito portuario como una salida laboral posible para ellas, refiriendo diferentes causas que, transitan por un aspecto meramente económico (buenos salarios), como por una herencia familiar porque su padre, hermano, esposo trabajaba en el puerto y cuando dejan sus puestos por diferentes motivos (jubilación, fallecimiento), sus familiares directos tienen la posibilidad de ocupar estas vacantes, agregando que: “...nosotros siempre dijimos que el puerto no es para mujeres (...) yo creo que el puerto históricamente ha sido una actividad de hombres, históricamente hasta no hace mucho atrás...” (Dirigente sindical del ámbito privado, grupo de discusión, 2019. p.42. Anexos).

Este posicionamiento, que se observa, de los varones en relación con la integración de la mujer en la actividad portuaria, de acuerdo a relatos de las sindicalistas tiende a reproducirse respecto a su integración en el ámbito sindical. Reflejándose en la escasa participación de las mujeres en los ámbitos de toma de decisión, realidad que se ha dado desde sus inicios en esta organización “...la participación de la mujer en los ámbitos de discusión no existía, prácticamente...” (Exsindicalista portuaria, informe julio 2018, p.15. Anexos).

Varela (2021), propone el concepto de igualdad desde una perspectiva de género, complementando el aspecto jurídico de García (2008), refiriendo a esto como el acceso real y efectivo a servicios y espacios de toma de decisión. Mientras que la equidad, se relaciona con el poder reconocer “las diferencias reales existentes entre las personas...” (García, 2008, p. 48), que va a recaer directamente en la distribución del poder en la interna de una organización. Desde esta perspectiva, los relatos de las mujeres e informes vinculados a observaciones realizadas en el CEN, dan cuenta de las inequidades de género en cuanto a la cantidad de

dirigentes, delegados y delegadas que participan en este espacio, donde se cuantificaron un máximo de siete mujeres en un total de cuarenta participantes. Dejando en evidencia las dificultades que se presentan en el acceso de la mujer a las mismas oportunidades de participación que los varones, así como falencias respecto a la distribución del poder.

En las condiciones que se describen y de acuerdo a Johnson y Pérez (2010), quienes plantean que la representatividad política es un concepto multidimensional, en que los aspectos simbólicos tienen un peso fundamental en relación "...a la legitimidad que tiene el órgano o la figura representativa para los/las representadas." (Johnson y Pérez, 2010. p 16).

En el CEN, donde las mujeres conforman un grupo minoritario, desde el inicio de su incorporación al sindicato, cabe preguntarse si se sienten representadas por los dirigentes sindicales, quienes deberían lograr, objetivamente, dar cuenta de los intereses de todos y todas a quienes representan. Reconociendo, por otra parte, las diferencias existentes entre unas y otros (García, 2008), cuando en los espacios de participación que se les habilitan a las mujeres tienen voz, pero no tienen voto: "...sí bien yo era dirigente y hablaba, porque siempre hablo, cuando se tomaban decisiones no me tenían en cuenta, se juntaban tres o cuatro y decidían..." (Jubilada de la ANP, se presenta como la primera mujer portuaria dirigente sindical, informe julio 2018, p. 18. Anexo 2).

Respecto al lugar que el sindicato les asigna a las mujeres el Secretario General del SUPRA, comenta que "...antes en las reuniones eran tres, que el número de integrantes de Secretaría de Equidad fue creciendo significativamente..." (Informe junio 2018, p. 11. Anexo 2). Quedando implícito en el discurso, que la mujer que tuviese interés en militar pudiese hacerlo en la SE, revalorizando este, como un espacio propio para la militancia femenina.

El aumento cuantitativo de mujeres que participan en la SE, se explica considerando que se percibe como un ámbito de recepción a sus inquietudes y propuestas, pero de todos modos se observa como un lugar de subordinación de la mujer dentro del sindicato, donde las tareas que puede desarrollar responden a la división sexual del trabajo: "...lo que pasa que las mujeres generalmente no militan en los lugares que son más visibles sino que militan en equidad o dan una mano para hacer de repente toda la parte social..." (Entrevista a Secretaria del SUANP, 2018, p. 24. Anexo 3).

En este momento se hace necesario destacar que, en las elecciones llevadas a cabo a fines del 2018, en el sector público (SUANP), sector que detenta el mayor número de afiliados y afiliadas dentro del SUPRA, motivo por el que tienen mayor representación en los ámbitos de toma de decisión, por primera vez en su historia ganan las elecciones dos mujeres, asumiendo los cargos de Presidenta y Secretaria de este comité de base.

Dada la debida aclaración sobre el nuevo escenario en la interna del sindicato, en los documentos relevados correspondientes al año 2019, las sindicalistas que participaron de las entrevistas y grupos de discusión, plantean una perspectiva diferente respecto a su integración sindical, entendiendo que su militancia fue fundamental para lograr el cambio: “...hay que ocuparnos, hay que mostrar, hay que reclamar entonces eso no es fácil...” (Presidenta del SUANP, Grupo de discusión, 2019, p. 29. Anexos), mientras que la Secretaria del SUANP agrega “...pensamos que tenemos que estar...” (Grupo de discusión, 2019, p. 29. Anexos).

Respecto al resultado de las elecciones internas de fines del 2018, ambas sindicalistas entienden que fue un hito que marcó la historia del sindicato, pero lo adjudican a una serie de coincidencias, que no responden directamente a la implementación de políticas sindicales que promovieran y fortalecieran la participación femenina en espacios de toma de decisión como a los que llegaron. Refieren que “...llegamos porque éramos las que estábamos, no por cuota...” (Presidenta del SUANP, Grupo de discusión 2019, p. 31. Anexos). La Secretaria, a su vez, agrega que “...en esta última elección también se dio que las dos listas estaban encabezadas por mujeres...” (Grupo de discusión, 2019, p. 31. Anexos).

Por otra parte, concuerdan en que este logro ha significado para todos y todas un avance en cuanto a las dinámicas internas de una organización que definen como masculinizada, pero que a nivel personal les ha generado un desgaste extra respecto a los varones: “...creo que las mujeres que estamos en el sindicato estamos como en una postura de resistir, de aguantar, y aguantar y aguantar...” (Presidenta del SUANP, Grupo de discusión, 2019, p. 32. Anexos), la Secretaria piensa que “...los compañeros varones no se dan cuenta de eso, del cansancio que tenemos las mujeres que participamos del sindicato...” (Grupo de discusión, 2019, p. 33. Anexos). Desgaste que no sólo sería consecuencia de la militancia propiamente dicha, sino que también da cuenta de la doble jornada que como mujeres tienen que asumir (a nivel laboral y doméstico).

A su vez, las mujeres dirigentes identifican algunas dificultades que se les han presentado en su militancia en el SUPRA, como es la observación y evaluación permanente de sus capacidades para representar a sus compañeros y compañeras en los espacios de negociación colectiva:

...yo siento por lo menos que a nosotros las mujeres siempre se nos está midiendo que sí estamos preparadas que sí no (...) sin embargo a los varones no se los tiene tan observados somos pocas las mujeres que participamos y menos las que somos dirigentes del sindicato... (Secretaria del SUANP, Grupo de discusión, 2019, p. 32. Anexos).

El punto de vista de los varones, en relación a las dificultades que perciben las mujeres al momento de militar, dan cuenta de que no se trataría únicamente de una sensación de ellas, al reflexionar sobre esto reconocen que: "...hay algunas limitaciones que no les permiten militar como deberían..." (Grupo de discusión, 2019, p. 31. Anexos), mientras que otro compañero piensa que "En cuanto a que las mujeres están cansadas a la hora de militar, bueno es muy dura la militancia para las mujeres...", y agrega que "La otra relación que es muy dura, es la oportunidad que tienen las mujeres de venir al sindicato..." (Grupo de discusión, 2019, p. 31. Anexos). Otro dirigente sindical añade "...se nos hace mucho más fácil a nosotros muchísimas más cosas..." (Grupo de discusión, 2019, p. 32. Anexos).

5.3.- Relaciones de poder

Para analizar la segunda dimensión: *los lugares que efectivamente ocupan las mujeres en el ámbito sindical portuario*. Se hace necesario entender las formas en que se entretejen las relaciones de poder en la interna de la organización, cómo se determinan los lugares que se ocupan y toman una relación directa con la toma de decisiones, Varela (2021), explica que:

El poder no se tiene, se ejerce: no es una esencia o una sustancia, es una red de relaciones. El poder nunca es de los individuos, sino de los grupos. (...) Y el espacio natural donde se realizan los pactos patriarcales es la política. (Varela, 2021, p.240).

Relaciones que se gestan en los orígenes de los ámbitos políticos, ámbitos en los que según Varela (2021) "...las mujeres han estado apartadas de "todas" las instancias del poder- no sólo del poder político- a lo largo de la historia..." (Varela, 2021, p. 240), como hace referencia una exsindicalista que "...describe al sindicato como masculinizado donde las mujeres no integraban los espacios de toma de decisión..." (Informe julio, 2018, p. 12. Anexo 2).

Este sindicato como espacio político, sí bien ha generado algunas estrategias para habilitar espacios de participación para la mujer como es la SE, en lo que refiere a estrategias tendientes a disminuir las brechas de género en cargos directivos, no se observan la existencia de planes que contengan políticas concretas al respecto por parte del CEN.

Lo que se desprende del análisis de la documentación revisada que corresponde al período 2017 y 2018, las temáticas en las que se involucran las mujeres tienen que ver con el área social del colectivo: recolección de firmas para el apoyo de un proyecto de ley, organización del festejo del día del niño, situación de la cocina del recinto portuario, entre otros (Informes, 2017. Anexo 1).

En los informes del período que se menciona, no se registraron, en forma explícita, relatos de mujeres que den cuenta de la dimensión referida a los lugares que aspirarían ocupar, aspecto que no significa, necesariamente, que no consideren que pueden acceder a cargos directivos dentro del sindicato. En los hechos concretos es que, como ya se mencionó en el punto anterior, a fines del 2018, en un comité de base se presentan dos mujeres como cabeza de lista para las elecciones internas, hecho que las colocó en posiciones de toma de decisión.

5.4.-Sistema de cuotas, una discusión pendiente

Cuando se toma la tercera dimensión correspondiente a: *las políticas y estrategias de participación* (acciones positivas como el sistema de cuotas o la implementación de listas paritarias) pensadas por la organización, surgen de los relatos acciones que pretenden dar respuesta a reglamentaciones laborales definidas por ley tendientes a la ampliación de derechos de la mujer trabajadora como: la instalación de salas de lactancia en las empresas con más de veinte trabajadoras, o más de cincuenta empleados, que reglamenta la Ley N° 19.530 (<https://www.impo.com.uy/bases/leyes/19530-2017>, recuperado: 10/03/22). Pero, que no responden directamente al fortalecimiento del rol de la mujer en la interna del sindicato.

Por otra parte, identifican como un logro a nivel de reivindicaciones tendientes a la reducción de la brecha de género, la propuesta que el sindicato presentó en la sexta ronda de negociación colectiva de los Consejos de Salarios del 2016: la inclusión de Cláusulas de Género (en adelante CdG). Las CdG, documentan la voluntad de las partes (empresas, comités de base) de asumir el compromiso de avanzar en esta temática. Si bien, las CdG se consideran un avance en

relación a la generación de herramientas concretas con perspectiva de género, se entiende que el hecho de que no contengan en su texto lineamientos específicos que indiquen la inclusión de los intereses y necesidades de las mujeres portuarias, la hace débil al momento de su aplicación efectiva.

Acciones que, si bien contemplan la ampliación de los derechos de la mujer portuaria, no consideran directamente la disminución de la brecha de género en los espacios de toma de decisión en esta organización sindical, como lo harían la aplicación del sistema de cuotas o listas paritarias.

En este sentido, un delegado sindical opina que la participación de la mujer en los espacios de toma de decisión se tiene que dar como un proceso natural, entendiendo que no hay una necesidad explícita de intervenir de alguna manera porque:

...nada tiene que ver con el género, hay que pensar las cosas por el motivo por el cual deben estar las mujeres, que no sea solo por cumplir una cuota, que sea algo natural que las mujeres estén en ese lugar, no sólo por ser políticamente correcto. (Informe junio 2018, p. 16. Anexo 2).

Quedando de manifiesto, lo que Bourdieu (2001) define como poder simbólico que: “es un poder de construcción de la realidad que aspira a establecer un orden *gnoseológico*: el sentido inmediato del mundo (y en particular del mundo social) ...” (Bourdieu, 2001, p. 91-92). Poder, del que las mujeres militantes entienden que se encuentran alejadas y perciben que el acceso a él presenta distintas dificultades que tienen que ver con causas socioculturales, más allá de las propias del sindicato. Los varones, por su parte, consideran que ese acceso debería darse de manera natural, sin una intervención directa que favorezca la integración de la perspectiva de género en los ámbitos de toma de decisión.

Se presentan entonces miradas dicotómicas respecto a la incorporación de políticas concretas de participación sindical, a lo que una dirigente agrega que, además “...no hay ninguna política que tienda a tratar de conciliar la vida familiar con la vida laboral, entonces a las mujeres se les complica...” (Entrevista, 2019, p. 21. Anexo 3).

Las dificultades que encuentran las mujeres para incorporar las temáticas de su interés a la agenda política del sindicato, las coloca en una relación de desigualdad respecto al varón, siendo quienes definen los aspectos que la componen, por lo que se puede inferir que son

quienes, a su vez, clasifican qué temáticas se consideran importantes para llevarlas al debate o no de acuerdo con sus parámetros.

Es significativo en este punto, volver a cuestionarse el nivel de representatividad, de acuerdo a la definición de Johnson y Pérez (2010), que pudiera detentar esta organización, sí la integración de diversas propuestas con perspectiva de género en su agenda se percibe desde las sindicalistas como un proceso complejo, y por lo que el sindicato se estaría perdiendo toda una realidad, como lo expresa una dirigente sindical:

...lo que hace además que el sindicato sea menos participativo, menos democrático. Se está perdiendo toda una parte que pueden aportar las mujeres, que se lo pierden por no tener una política dirigida a tratar de que las mujeres participen... (Secretaria del SUANP, Entrevista 2019, p. 22. Anexo 3).

Respecto a la implementación del sistema de cuotas o listas paritarias, como herramienta de acción positiva, varones y mujeres coinciden en que es un tema sobre el cual han discutido, pero no han llegado a un consenso.

Desde la mirada femenina, el hecho de que no logren ponerse de acuerdo lo califican como una situación lamentable, además agregan que:

...cuando pedimos la cuota, bueno ta Uds. quieren espacios por ser mujeres y no por la capacidad que tienen, y en realidad me parece a mí que los hombres la llevan más tranquilos..." (Secretaria del SUANP, Grupo de discusión, 2019, p. 37. Anexos).

Expresando, por otra parte, que la percepción de los varones al respecto es que

...las cuotas lo que hacen es ingresar gente, mujeres que son incapaces o mujeres que entran por el simple hecho de ser mujer, lo cual me parece que no es verdad, en realidad las mujeres que entran por cuota entran porque son capaces... (Secretaria del SUANP, entrevista, 2019, p. 25. Anexos).

Asimismo, consideran que esta herramienta sería de vital importancia "...para que el sindicato sea más democrático, sea más participativo, para cambiar el modelo también, nosotros venimos de un modelo de sindicatos a nivel general que son bastantes autoritarios y machistas..." (Secretaria del SUANP, entrevista, 2019, p. 26. Anexos).

El posicionamiento de los varones respecto a la implementación de acciones positivas que faciliten el acceso de mujeres a cargos directivos está muy distanciado del punto de vista de las mujeres. Un dirigente sindical refiere al respecto que "...yo no soy de la teoría de forzar las

cosas, pero tampoco se puede ser indiferente (...) los procesos tienen sus procesos valga la redundancia, pero no estoy de acuerdo con las cuotas, con los espacios establecidos.” (Entrevista 2018, p. 24. Anexo 3). Dirigente que, expresa explícitamente su desacuerdo con la aplicación de acciones positivas en la interna del sindicato, pero cree “...que el sindicato ha tomado medidas, la primera es que tenemos por impulso de compañeros y compañeras una comisión de Equidad...” (Presidente del SUPRA, entrevista 2018, p. 24-25. Anexo 3).

Como se observa, y como ya lo analizamos en el punto anterior, el espacio de participación de la mujer desde la mirada del varón continúa siendo la SE, por lo que los espacios de poder, cargos de dirección, continúan reservados a la figura del varón, manteniendo a la mujer alejada de la posibilidad de acceso efectivo a ellos, porque como plantea Varela (2021): “En realidad, las mujeres no llegan a los centros del poder porque el sistema de selección previo aún prima a los varones.” (Varela, 2021, p.241).

5.5.-Violencia simbólica, un problema de todos y todas

Finalmente, se entiende que *intentar identificar diferentes expresiones de violencia simbólica que pudieran producirse en la vida cotidiana de esta organización sindical*, teniendo en cuenta que las dimensiones que se analizaron para dar respuesta a los objetivos planteados respecto al lugar de la mujer en el ámbito sindical portuario, sus posibilidades de acceder a cargos directivos y de representatividad, responderían concomitantemente a patrones socioculturales arraigados a un sistema patriarcal hegemónico.

Sistema en el que, el orden simbólico ubica a la mujer en lugares de subalternidad respecto al varón; y que, a su vez, deja entrever actitudes y acciones llevadas a cabo por parte de los varones, acciones que Bonino (2004) define como micromachismos, y Bourdieu (2000) como VS.

Este tipo de violencia adopta formas sutiles, casi imperceptibles para quienes la padecen, son acciones que se dan repetidamente durante períodos de tiempos prolongados, que no se perciben como un acto consciente por parte de la persona que la ejerce, pero que tienen como objetivo mantener la dominación masculina en la vida cotidiana como una conducta naturalizada para ambos, víctima y victimario (Bonino, 2004).

En el sistema legal uruguayo la VS, como ya mencionamos, se encuentra definida en el marco de la Ley N° 19.580, colocando al Estado como actor garante de la aplicación de esta reglamentación y del acceso efectivo de las víctimas a un sistema judicial que debe dar respuestas a estas situaciones de manera eficaz; en el marco de esta investigación el nivel legal y judicial no se van a analizar explícitamente. El objetivo que se propone, es identificar manifestaciones de VS o formas de micromachismos que responden a patrones socioculturales que tienden a mantener un orden simbólico de dominación del varón sobre la mujer (Bourdieu, 2001).

En los documentos revisados, que hacen referencia a esta dimensión, se aprecian dos espacios en los que se identificaron diferentes manifestaciones de VS: dentro de la actividad portuaria, y en el ámbito sindical.

De acuerdo a los relatos de trabajadores y trabajadoras, a nivel de la actividad portuaria podemos inferir que las expresiones que toma la VS tienen más que ver con formas de discriminación por género, acciones directas que menoscaban el desarrollo profesional de la mujer, como la no contratación de mujeres, y la imposibilidad de la mujer de acceder a cursos de capacitación especializados.

Algunos delegados, refieren que son las empresas que se niegan a contratar mujeres, e incluso entienden que muestran ciertas resistencias a generar cupos destinados al género femenino en las propuestas de capacitaciones.

Un delegado sindical, de una empresa perteneciente al puerto de Montevideo, afirma que “...en su empresa no hay mujeres porque es la propia empresa que no le interesa contratarlas...” (Informe julio 2018, p. 9-10. Anexo 2). Por su parte, una delegada de una empresa que desarrolla sus actividades en un puerto del interior del país comenta que “...en su empresa no se incluyen mujeres en los llamados, y piensa que no hay facilidades, porque se mueven en un círculo machista...” (Informe julio 2018, p. 9. Anexo 2).

Una dirigente sindical reflexiona al respecto, y expresa que “...dicha situación se dé, produce desigualdades al momento de acceder o desarrollarse dentro del ámbito laboral (...) cuando ese puesto está estrechamente vinculado a roles estereotipados de varón o de mujer...” (Informe agosto 2017, p. 7-8. Anexo 1).

Por otra parte, encontramos empresas que sí están a fin de contratar mujeres para integrar sus plantillas de trabajo, pero lo que se observa en estos casos, son ciertas resistencias por parte de delegados que ocupan cargos de mandos medios a tener mujeres a cargo. Ellos entienden que, las mujeres en las operativas les generan problemas logísticos, que sí fueran varones no les sucedería, como por ejemplo los lugares físicos que les pueden asignar para realizar sus tareas, que dependerían de las diferencias biológicas existentes entre varones y mujeres (Informe julio 2018, Anexo 2).

De acuerdo a estos relatos, podemos inferir la existencia de inequidades de género en el ámbito laboral que adquieren distintas formas, que en definitiva tendrían como objeto implícito mantener el orden simbólico en un espacio históricamente masculinizado como lo es la actividad portuaria.

En el ámbito sindical, por su parte, lo que se observaron fueron acciones que dan cuenta al planteo que hacen Bonino (2004) y Bourdieu (2000), respecto a lo que ambos autores coinciden en cuanto a la sutileza de las acciones efectuadas por parte de varones, asimismo en la persistencia de las mismas en la vida cotidiana de las víctimas. Este aspecto que se destaca, en la actividad sindical se ha observado, principalmente, en ámbitos de toma de decisión.

En el CEN se observa que, cuando una mujer toma la palabra se generan comentarios fuera de lugar, chistes por parte de dirigentes sindicales como que: “...las mujeres juntas son un problema...”, o expresiones como: “...bueno vamos a escuchar a...” o “...vamos a hacer silencio que... quiere hablar...” (Informe abril 2018, p. 7. Anexo 1), comentarios o chistes que, cuando participa un varón no se perciben.

La VS “...se ejerce esencialmente a través de los caminos puramente simbólicos de la comunicación y del conocimiento...” (Bourdieu, 2000, p. 5). Desde esta perspectiva, lo que se visualiza en los documentos analizados, serían acciones que podrían calificarse como boicots

al intercambio por parte de algunos varones, manteniendo conversaciones paralelas, o riéndose de los comentarios que aportan otros compañeros y compañeras respecto a la problemática de género que se proponen debatir en esa reunión (Informe julio 2018, Anexo 2).

Por otra parte, se observan manifestaciones de lo que se podría definir como individualización de la responsabilidad de la participación de la mujer en el ámbito sindical cuando un delegado comenta que “...no participan porque no quieren...” (Informe julio 2018, p. 18-19. Anexo 2), invisibilizando las barreras y dificultades que las propias compañeras expresan al momento de consultarles al respecto.

Una ex sindicalista, por su parte, entiende que, las expresiones de VS se habrían producido históricamente en la organización sindical agregando que “...cuando se tomaban decisiones no me tenían en cuenta...” (Informe julio 2018, p. 19-20. Anexo 2).

En los documentos analizados pertenecientes al grupo de discusión, y entrevistas a informantes calificados en el período 2018 y 2019, desde el punto de vista de las mujeres, las manifestaciones e indicadores de VS que se expresan tienen relación con: la imposibilidad de llegar a cargos directivos, la invisibilización de su trabajo, la falta de escucha e interés en las propuestas que realizan las mujeres en la organización sindical.

Una militante explica, refiriéndose a la accesibilidad a cargos directivos en el sindicato, que es necesario “...poder visibilizar los lugares que no hay, porque no hay...” (Presidenta del SUANP, grupo de discusión, 2019, p. 39. Anexos); a su vez, otra compañera agrega que “siento por lo menos que a nosotras las mujeres siempre se nos está midiendo la capacidad (...) uds quieren espacios por ser mujeres y no por la capacidad que tienen...” (Secretaria del SUANP, grupo de discusión, 2019, p. 33. Anexos). Varela (2021) plantea que:

En realidad, las mujeres no llegan a los centros de poder porque el sistema de selección previo aún prima a los varones. Los mecanismos de exclusión se mantienen, con la perversión de que son más sutiles y, por lo tanto, más difíciles de combatir. (Varela, 2021, p. 241).

En relación a la invisibilización del trabajo de la mujer, las sindicalistas refieren que:

“...la mayoría de nosotras sentimos que nuestras opiniones no son tan tenidas en cuenta, o no son recibidas de la misma forma que cuando habla un compañero...” (Secretaria del SUANP, grupo de discusión, 2019, p. 39. Anexos); y la Presidenta del SUANP agrega: “...creo que a los

compañeros les falta como una sensibilidad mayor de poder vernos o entendernos desde otra forma (Grupo de discusión, 2019, p. 39. Anexos)

“...si bien integramos la dirección, no resolvemos los problemas ni ocupamos los lugares principales.” (Entrevista Secretaria SUANP, 2019, p. 28. Anexos).

Entienden al respecto, que

... el sindicato debe acelerar esos procesos, porque esos procesos hacen que haya un grupo importante de trabajadores, de trabajadoras que no están pudiendo desarrollarse plenamente porque no tienen acceso a todos los derechos que tienen los varones...” (Grupo de discusión, 2019, p. 39-40. Anexos).

Cuestionando a su vez la representatividad de la organización, así como las inequidades que se perciben en su cotidianeidad: “...no estamos representando bien a todos los trabajadores y trabajadoras que tenemos que representar...” (Presidenta del SUANP, grupo de discusión, 2019, p. 40. Anexos).

En referencia a diferentes expresiones de micromachismos que se podrían manifestar, desde el punto de vista de los varones (delegados y dirigentes), en los documentos revisados se aprecian diferentes puntos de vista al respecto.

Por un lado, se encuentran delegados que expresan no entender los planteos de sus compañeras sobre el cansancio que les produce la militancia, así como consideran que “...no hay un tema de discriminación por género...” (Secretario del SUPRA, grupo de discusión, 2019, p. 39. Anexos) dentro del sindicato.

Otra perspectiva refiere a dirigentes que opinan que las diferentes manifestaciones que toman las inequidades de género, serían cuestiones socio culturales que cambiaría con las acciones que puedan llegar a realizar las nuevas generaciones, como un proceso que se daría naturalmente, sin necesidad de intervenir o de hacer esfuerzos específicos para atender esta temática (Entrevista Presidente del SUPRA, 2018. Anexo 3,).

Una tercera postura que surgiría, tendría que ver con reconocimiento de las diferentes formas en las que se ejerce la VS, dentro del sindicato y, a su vez, realizan un intercambio respecto a

los costos que tiene para la mujer en su vida privada, la elección de ocupar espacios en la vida pública:

...todo el gremio siente que es secundario, la reivindicación de la mujer por salarios, la reivindicación de la mujer a la militancia al gremio (...) la presión que ejerce el varón en la mujer, a ver es difícil. Yo los quiero ver, en un matrimonio que el varón no milite y la mujer milite, ¡ay la quiero ver! Porque ahí crecen las exigencias del varón con respecto a su relación con la señora y a las obligaciones de la señora, bueno puede ser un martirio. (Ex dirigente sindical, grupo de discusión, 2019, p. 40-41. Anexos).

De acuerdo a los relatos de mujeres y varones, lo que se observa que entre las mujeres sindicalistas se podría decir que existe un consenso en cuanto a la visión que poseen en relación a las formas de VS que padecen en la vida cotidiana de la organización sindical. Mientras que los varones tienen distintas percepciones al respecto, en la que el espectro va desde la invisibilización de la situación de la mujer, hasta el reconocimiento expreso por parte de un dirigente sindical de la existencia de manifestaciones de VS en la vida privada y pública de la mujer que decide militar.

Capítulo VI: Reflexiones Finales

El objetivo planteado para esta monografía es el de realizar una aproximación desde una perspectiva de género, a la realidad de las mujeres sindicalistas y militantes del sindicato portuario, en relación a las posibilidades de participación e integración en los espacios de toma de decisión, teniendo en cuenta las formas en las que se manifiestan las relaciones de poder a la interna de este sujeto colectivo.

El SUPRA, como organización sindical, ha sido un actor fundamental en el proceso de creación y formación de las distintas federaciones que luego decantaron en la actual central sindical, que agrupa a la mayoría de los sindicatos de nuestro país. La conformación del sindicato portuario estuvo atravesada por la propia historia de la actividad portuaria, es decir, una actividad que por sus particularidades implica un trabajo exigente físicamente tanto por las cargas de mercadería como por la exposición permanente a las inclemencias del tiempo, siendo históricamente masculinizada.

De acuerdo a estas características que se describen del trabajo portuario, consideramos que analizar las posibilidades efectivas de participación de la mujer en esta organización sindical, así como su integración en la actividad portuaria, desde una perspectiva de género, nos permitió identificar y dar cuenta de distintas expresiones de VS que podían manifestarse en estos ámbitos, teniendo presente que es una dimensión que transversaliza a la sociedad toda.

En esta línea, desde su incorporación al puerto como trabajadoras, los cargos que ocupan las mujeres, (auxiliares de servicio, administración, por ejemplo), las ubica en lugares de subalternidad respecto al varón, aspecto que da cuenta de la división sexual del trabajo dentro de la organización. División, que Bourdieu (2000), entiende tiene como objetivo principal mantener el orden social, orden que en el caso del ámbito portuario sería sostener la prevalencia del trabajo masculino, sosteniendo que este tipo de trabajo no es para mujeres.

Respecto al trabajo en el recinto portuario, se identificaron algunos logros de las mujeres respecto a los puestos de trabajo que han comenzado a ocupar hace algunos años: operadoras de grúas, camioneras, apuntadoras, por ejemplo. Si bien, a nivel laboral han ido conquistando espacios que se consideraban exclusivos de varones, aún se perciben ciertas resistencias por parte de empresas y de sus propios compañeros trabajadores.

A nivel empresarial privado, existen sectores que deciden no contratar mujeres para integrar sus planillas de trabajo, así como hay otras empresas que sí bien contratan mujeres, cuando habilitan capacitaciones para especializaciones, como manejo de maquinaria específica, abren cupos exclusivamente para varones. Ambas acciones, no contratar personal femenino, así como no generar cupos para su capacitación, se podrían considerar acciones discriminatorias por razones de género, de acuerdo a la Ley N°19.580.

En segundo lugar, la realidad de la integración de la mujer en el ámbito sindical portuario no dista demasiado de la situación planteada en la actividad portuaria, en varios sentidos: en la división sexual del trabajo; en los lugares habilitados, efectivamente, para su participación; obstáculos que se identifican para el desarrollo de una militancia equitativa respecto a la de los varones.

Estos son algunos de los aspectos en que se reconocen como inequidades de género en la interna de la organización sindical, donde el espacio exclusivo de la mujer, de acuerdo al análisis realizado, es la SE. Cabe aclarar que, su creación en el año 2015 se considera, por todos y todas, como un logro para el sindicato. Pero que, para la mayoría de los dirigentes y delegados, es pensado como el espacio de participación exclusivo de la mujer sindicalista.

Esta secretaría, es percibida por los y las afiliadas como una puerta de entrada de las diferentes problemáticas que se pudieran presentar a nivel laboral y social dentro del SUPRA. Pero no es un ámbito en el que se tomen decisiones, es decir, todas las propuestas que surjan en la SE tienen que ser presentadas ante el CEN, para su resolución final. Ámbito este decisor, donde las referentes de la SE tienen voz, pero no tienen voto.

En relación a la secretaría que ocupan las mujeres, si comparamos con el estudio de Millán (2018) en Argentina, vemos que son espacios dedicados, también a la acción social, quedando la distribución de las tareas de la mujer en determinados roles.

Si bien, en los encuentros mensuales del CEN, participan algunas delegadas, sobre todo delegadas del sector limpieza, el número de integrantes femeninas es minoritario respecto al de los varones, por lo que cuando algunos dirigentes expresan que tienen esos espacios para hacerse escuchar, cuantitativamente, en una asamblea o en el propio CEN no tienen una posibilidad de incidencia directa sobre las decisiones que se toman. Teniendo presente este aspecto y el desarrollado del punto anterior, no se podría considerar que la participación femenina fuera una participación equitativa, considerando esto como el acceso posible y

efectivo a las mismas oportunidades y espacios de decisión dentro del sindicato independientemente de su identidad de género.

No caben dudas respecto a los lugares que las mujeres aspirarían a ocupar, ni que se sienten absolutamente capacitadas para ocupar cargos de decisión, pero también perciben que al ser mujeres y al acceder a lugares de representación sindical son evaluadas y observadas especialmente y permanentemente en su gestión. Aspecto que, entienden, entre varones no pasa. Esto lo expresan la Presidenta y Secretaria del SUANP, que como ya se mencionó en el análisis, fueron electas en las elecciones del 2018, en un acontecimiento que ellas mismas califican como un hito en la historia del sindicato portuario, que rompería esquemas anteriormente instalados en la organización.

Más allá de los aspectos que se marcan como acontecimientos que han ido modificando la estructura interna de esta organización en lo que refiere a la equidad de género, se puede concluir a partir de los relatos de varones y mujeres sindicalistas, la existencia de un discurso, que podría calificarse como políticamente correcto. Coexistiendo, por otra parte, con una realidad de la vida cotidiana que no sólo provoca una sensación de cansancio permanente en las mujeres militantes, al no lograr un reconocimiento explícito de sus capacidades, sino que se puede inferir que existe un nicho implícito en los ámbitos de toma de decisión a los que a las mujeres se les dificulta acceder.

Esto se concluye, además, a partir del análisis ante el planteo de la aplicación de cuotas o listas paritarias, como una herramienta efectiva de participación política, respecto a lo cual mujeres y varones coinciden que es un debate que se ha dado pero que no logran llegar a un consenso.

Por un lado, aparecen las opiniones de dirigentes que creen que estos son procesos que se deben dar en forma natural sin la necesidad de una intervención específica en esta temática. Por otra parte, surge en el discurso que esta herramienta sería contraproducente para el sindicato, porque las mujeres accederían a cargos de decisión sólo por el hecho de ser mujeres, no por sus capacidades.

El Presidente del SUPRA del 2018, reconoció por su parte, que en el Congreso del PIT CNT, donde se trató este tema, el sindicato votó que no a la implementación de esta herramienta (Entrevista, 2018), pero que apoyaron la integración de una compañera a la mesa representativa de la central sindical, considerando este hecho como un logro en cuanto a la incorporación de la mujer en cargos directivos.

De acuerdo a todo lo planteado podemos concluir que la mujer sindicalista quedaría en posición de subalternidad respecto al varón en los distintos espacios de toma de decisión del sindicato, así como lo vimos en la actividad portuaria. Además de que no se plantean, por parte del sindicato, propuestas que tiendan a revertir esta situación, aunque fuera a largo plazo.

Del trabajo de investigación realizado y de los testimonios recogidos, es posible concluir que las relaciones de poder que se describieron dentro de la organización responden a la reproducción de conductas socio culturales que dan cuenta del sistema patriarcal hegemónico del que formamos parte como sociedad. Como tal se identifican tensiones y contradicciones que configuran manifestaciones de las distintas formas que sostienen actualmente este tipo de dominación masculina (Bourdieu, 2000).

Siendo la VS, la forma más sutil de mantener estos patrones culturales que se plantean, se considera que se lograron identificar expresiones que darían cuenta de manifestaciones de micromachismos en la vida cotidiana de esta organización sindical, que como ya mencionamos tiene como objetivo mantener un orden históricamente establecido, que: "...el puerto no es para las mujeres..." (Grupo de discusión, 2019, p. 29).

Por otro lado el SUPRA da cuenta de algunas acciones que indicarían un camino a ser profundizado: en el 2015 con la creación de la SE, la elaboración de un proyecto de protocolo de acoso laboral entre estudiantes de la práctica preprofesional e integrantes de la SE en el 2018; la concreción en 2020 de un protocolo de Acoso Laboral, Sexual y Violencia Basada en Género, que tiene entre sus objetivos brindar un espacio de atención técnico-profesional a sus afiliadas y afiliados que así lo requieran. Para lo que contrató un equipo psicosocial, integrado por una psicóloga y una estudiante avanzada de Trabajo Social, que trabajan en forma conjunta con un referente de la SE, así como con delegados y delegadas de acuerdo a las especificidades de cada situación, en un ámbito de confidencialidad brindando un espacio de escucha, apoyo y acompañamiento. Cabe aclarar, que este servicio continúa en funcionamiento hasta la fecha.

Además de otras acciones específicas que se realizan los 8M¹⁷ y 25N¹⁸, en línea con las acciones de la central sindical, pero a su vez promoviendo actividades propias como espacios de formación y capacitación en temáticas referidas a las inequidades de género, el SUPRA

¹⁷ Día Internacional de la Mujer

¹⁸ Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres

como sujeto colectivo ha tomado iniciativas que van en camino de superar las brechas de género existentes en su vida cotidiana.

Pero, a su vez, se considera que aún esta brecha entre varones y mujeres trabajadoras portuarias y militantes se encuentra distante. Cabría preguntarse nuevamente, en el marco de una nueva integración del Ejecutivo Nacional, donde presidente y secretario son varones, ¿qué políticas o estrategias a largo plazo el sindicato está pensando o planificando con el objetivo de acercar las partes? ¿Qué obstáculos perciben las mujeres hoy, luego de que el comité de base con mayor cantidad de afiliados y afiliadas (SUANP) tuviera una presidenta y una secretaria? ¿Se podría decir que existe dentro del sindicato un techo de cristal¹⁹ o un suelo pegajoso²⁰ para las mujeres?

Se identifica, en definitiva, la necesidad que expresan algunas de las mujeres sindicalistas de lograr especificar acciones “...para que el sindicato sea más democrático, sea más participativo, para cambiar también, nosotros venimos de sindicatos a nivel general que son bastantes autoritarios y machistas.” (Entrevista Secretaria del SUANP, 2018, p. 24-25, Anexo 3).

Finalmente es interesante agregar las reivindicaciones planteadas en relación a la implementación de políticas de género, en la Asamblea General del SUANP celebrada el día 26 de abril del 2022, que expresa al respecto:

Los trabajadores y trabajadoras reivindicamos Políticas de género para que nuestras compañeras no solo no vean afectado su salario durante el uso de licencia maternal y medio horario, sino que tampoco se vean limitadas de acceder a cargos y/o compensaciones durante el uso de este beneficio. Respetando la cuota de ingresos y cargos no solo para el edificio sino también para la operativa. (Recuperado del Sindicato Único Portuario 7 de mayo del 2022).

Como observamos en distintas instancias del análisis realizado durante la investigación, en relación a la implementación de políticas de género se continúan planteando propuestas que tienen que ver exclusivamente con la implementación de la reglamentación de leyes vigentes

¹⁹ “...expresión que se utiliza desde hace décadas para explicar las dificultades que tienen las mujeres para acceder a los puestos de poder y responsabilidad. Cuánto más poder y responsabilidad tenga el puesto, peor y más dificultades para llegar.” (Varela, 2021, p. 269).

²⁰ “El suelo pegajoso o sticky floor es un término relacionado con la desigualdad de género en el mercado de trabajo. Este concepto fue introducido por primera vez en 1992 por la doctora en Sociología Catherine Berheide. En concreto, hace referencia a las dificultades que tienen las mujeres en comparación con los hombres para abandonar los puestos de trabajo más precarios, con mayor temporalidad o con peor remuneración.” Recuperado de: <https://www.becas-santander.com/es/blog/suelo-pegajoso.html#:~:text=El%20suelo%20pegajoso%20o%20sticky,Centre%20for%20Women%20in%20Government>

en nuestro país, pero que además contempla un estado particular de la mujer: el de ser madre. Por lo que se entiende, entonces, que las trabajadoras portuarias que deciden no ser madres, no estarían contempladas en la plataforma de reivindicaciones con perspectiva de género que este comité de base plantea. Además de no considerar en forma explícita la situación particular de las mujeres sindicalistas en la interna de su organización sindical.

Entonces, cabría preguntarse si los varones comprenden los problemas de las mujeres como para incorporarlos en sus agendas de trabajo, o si presentan cierta sensibilidad ante las situaciones de discriminación a las que se encuentran expuestas las mujeres en este ámbito sindical y laboral. Porque, como hemos observado, los temas de mujeres se consideran temas marginales o irrelevantes en los espacios de toma de decisión, a pesar de que constituyen casi el 20% de los afiliados al sindicato.

Entre las políticas con perspectiva de género que se podrían sugerir, con el objetivo de promover el derecho humano de participación de la mujer en la organización sindical, sería la generación de espacios que contemplen los cuidados de personas dependientes, o exigir al Estado el fortalecimiento del sistema de Cuidados ya existente, que le permita a la mujer una mayor autonomía en su vida pública. Además de que la Central Sindical reglamente la ley sobre cuota de género e incida directamente en su implementación en todos los sindicatos y federaciones que lo integran.

Abordando, por otra parte, la conceptualización de las nuevas masculinidades, de los lugares que pueden ocupar los varones más allá de la participación de la mujer en los ámbitos públicos, intentando entender que al incorporar la perspectiva de género en espacios políticos los fortalecería con nuevos aportes.

Bibliografía

- Aguirre, R (1998). *Género: Una Dimensión Olvidada*. En Aguirre, R *Sociología y Género. Las relaciones entre hombres y mujeres bajo sospecha.*, pp. 17-42. Ed. Doble Clic. Montevideo. Uruguay.
- Alles, V (2017). *¿La igualdad de género se negocia? Análisis de las cláusulas de género en la quinta ronda de los Consejos de Salarios*. (Informe de Pasantía de egreso) CIEDUR, Facultad de Ciencias Sociales, UDELAR. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12008/18925>. Montevideo. Uruguay.
- Antunes, R. (2001). *¿Adiós al trabajo? Ensayo sobre la metamorfosis y el rol central del mundo del trabajo*. Ediciones Herramienta. Buenos Aires. Argentina.
- Araujo, K., Guzmán, V. y Mauro, A. (2000). *El surgimiento de la violencia doméstica como problema público y objeto de políticas*. Revista de la CEPAL No 70. Chile: Naciones Unidas.
- Arriagada, I. (2005). *Transformaciones sociales y demográficas de las familias latinoamericanas*. Papeles de población N°40. CIEAP/UAEM
- Batthyány, K. (2004). *Cuidado infantil y trabajo ¿Un desafío exclusivamente femenino? Una mirada desde el género y la ciudadanía social*. Recuperado de: [Cuidado infantil y trabajo ¿Un desafío exclusivamente femenino?](#) Ed. CINTENFOR. Montevideo. Uruguay.
- Bourdieu, P. (1999). *Intelectuales, política y poder*. Ed. Universitaria. Buenos Aires. Argentina.
- Bourdieu, P. (2000). *La dominación masculina*. Ed. Anagrama. Barcelona. España.
- Bourdieu, P. (2001). *PODER DERECHO Y CLASES SOCIALES*. Editorial DESCLÉE DE BROUWER, S.A., 2000 Henao, 6 - 48009 Bilbao: www.desclee.com i [nfo @desclee.com](mailto:nfo@desclee.com) 1' edición: abril 2000 2" edición: julio 2001.
- Butler, J (1990). Prefacio 1990. En J. Butler, *Género en disputa* (pp 7-43). Ed. Paidós. Barcelona. España.
- Butler, J (2007). Prefacio 1999. En J, Butler, *Género en Disputa* (pp 7-43). Ed. Paidós. Barcelona.

- Calce, C., España, V., Goñi, M., Magnone, N., Mesa, S., Meza, F., Pacci, G., Rostagnol, S., Viera, M. (2015). *La violencia contra las mujeres en la agenda pública. Aportes en clave interdisciplinar*. – pp. 10-16; 30-34; y 43-53. UDELAR, CSIC, Art.2. Montevideo. Uruguay.
- Clavijo, F. (2014). *La participación sindical de las mujeres de Montevideo... ¿cuál es la realidad?* (Tesis de grado). Facultad de Ciencias Sociales, UDELAR, Montevideo. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12008/8117>
- De la Garza, E. (1994). *Neoliberalismo y Estrategia del Movimiento Obrero*. Ed. Fundación F. Ebert. México.
- Dominzain, S. (Coordinadora), Ferreira, P., Sosa, Á. y García, L. (2016). *Así se forjó la historia. Acción sindical e identidad de los trabajadores metalúrgicos en Uruguay*. Ed. Primero de mayo. Montevideo. Uruguay
- Fernández, A. (1993). Cap. 5 *La política de la diferencia: Subordinaciones y rebeldías*. En A. Fernández, *La mujer de la ilusión* (pp. 109-132). Ed. Paidós. Buenos Aires. Argentina.
- Fundación Vivian Trías, Cuaderno N°27, (s/f). *Mujeres trabajadoras y sindicalistas: ayer y hoy* María Julia Alcoba. Recuperado de <http://fundacionvivantrias.org/sites/default/files/Cuaderno-27.pdf>. Montevideo. Uruguay.
- Gil, J. (1992). *La metodología de investigación mediante grupos de discusión*. Enseñanza & Teaching: Revista interuniversitaria de didáctica, ISSN 0212-5374, No 10, págs. 199-214. España.
- Godinho, D. (2007). *Sindicalismo y género. Experiencias y desafíos de la Central Única de los Trabajadores de Brasil*. Revista Nueva sociedad. N° 211. Ed. FESUR. Montevideo. Uruguay.
- Grassi, E. (1994). *La implicancia de la investigación social en la práctica profesional del trabajo social*. Revista de treball social N°135. (pp. 43-54). Cataluña. España.
- Grassi, E. (2003). *Políticas y problemas sociales en la sociedad neoliberal: La otra década infame (I)*. Espacio Editorial. Buenos Aires. Argentina.

- Hendel, L. (2017). *Ciudadanía de baja calidad y El amor romántico y sus pliegues oscuros*. En L. Hendel, *Violencias de Género. Las Mentiras del Patriarcado* (pp. 37-69/ pp. 159-185). Ed. Paidós. Buenos Aires. Argentina.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación*. Ed. McGraw-Hill Interamericana. México.
- Hirata, H., y Zariffian, P., (2007). *Pensar el Trabajo Debate y actualidad, El concepto de trabajo*. (pp 33-36). Revista de Trabajo Nueva Época - Año 3 - No 4. Recuperado de http://www.trabajo.gob.ar/left/estadisticas/descargas/revistaDeTrabajo/2007n04_revistaDeTrabajo.pdf . Buenos Aires. Argentina.
- Ibañez, A. (1979). *Más allá de la sociología*. Ed. Siglo XXI. Madrid. España.
- Johnson, N. (2016). *Participación y representación política*. En FCS-OPP, Diagnóstico Prospectivo en Brechas de Género y su Impacto en el Desarrollo. Montevideo: OPP. Uruguay.
- Johnson, N. y Moreni, A. (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.
- Jhonson, N. y Pérez, V. (2010). *Representación (S)electiva. Una mirada feminista a las elecciones uruguayas 2009*. Recuperado de https://cotidianomujer.org.uy/sitio/pdf/pub_miradafeminista.pdf . Ed. Cotidiano Mujer. Montevideo. Uruguay.
- Lessa, S. (1999). *El proceso de producción y reproducción social: trabajo y sociabilidad*. Publicado en: “Capacitação em Serviço Social, Módulo 2, pp 20-33 CEAD-UNB.
- Monje, C. (2011). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa: Guía didáctica*. En Universidad Surcolombiana. Facultad de Ciencias Sociales y Humanas. Programa de Comunicación Social y Periodismo. Neiva, Colombia.
- Netto, J. (2012). *Crise do capital e consequências societárias*, Serv. Soc. N ° 111, São Paulo, ISSN 0101-6628.

- Padrón, Á. y Wachendorfer, A. (2017). *Sindicatos en transformación. Estrategias para crecer. Uruguay: un camino hacia la construcción del poder sindical*. Revista: Nueva Sociedad. Edición Especial. Buenos Aires. Argentina.
- Pateman, C. (1995). *El final de la historia*. En C. Pateman, *El contrato sexual*. (pp. 315-333) Editorial Anthropos, Universidad Autónoma Metropolitana. Recuperado de http://www.multimedia.pueg.unam.mx/lecturas_formacion/sexualidades/modulo_7/sesion_3/complementaria/Carole_Pateman_El_contrato_Sexual.pdf. Ed. Anthropos. Barcelona. España.
- Pateman, C. (1996). *Críticas feministas a la dicotomía público/privado*. En C. Castells (coord.), *Perspectivas feministas en teoría política*. (pp. 2-23) Ed. Paidós. Barcelona. España.
- Phillips, A. (1996). *La representación de las mujeres*. En A. Phillips, *Género y teoría democrática* (pp. 67-94). Ed. UNAM. México.
- Porrini, R. (2015). *El sindicalismo uruguayo en el proceso histórico nacional*. En Curso de Formación Sindical Uruguayo 2015, *Historia del Movimiento Sindical Uruguayo*. (pp. 4-11). Recuperado de <http://affur.org.uy/wp-content/uploads/2016/03/Cartilla-Historia.pdf>. Ed. AFFUR- PIT CNT. Montevideo. Uruguay.
- Quesada, M., Matus, T., Rodríguez, N., Onetto, L., Ponce de León, M., Paiva, D., (1995). *Perspectivas metodológicas en Trabajo Social*, Ed. ALAETS-CELATS, Chile.
- Quiroz, M. (2003). *Hacia una didáctica de la investigación*. Ediciones Castillo. Ediciones Castillo. México.
- Salsamendi G., Zapirain H. y Zubillaga I. (2013). *Historia del movimiento sindical*, material de estudio online, accesible en <http://www.fder.edu.uy/material/> . Montevideo. Uruguay.
- Sarachu, G., (1998). *Fragmentaciones en el mundo del Trabajo y sus Impactos en los Colectivos de trabajadores: Experiencias en el sindicalismo uruguayo*. Ediciones eduf /ess. Río de Janeiro. Brasil.
- Sarachu, G., (s/f). *Reestructuración Productiva y Sindicalismo: desde el conformismo al movimiento*. (Grupo de Estudio del Trabajo GET). Facultad de Ciencias Sociales, UDELAR, Montevideo. Recuperado de

https://eva.fcs.edu.uy/pluginfile.php/113329/mod_resource/content/1/articulo%20sarachu%20re-estructuraci%C3%B3n%20productiva%20y%20sindicalismo.pdf

-Scott, J. (1990). *El género una categoría útil para el análisis histórico*. En Amelany y Nash (comp.), *Historia y género: las mujeres en la Europa moderna y contemporánea*. Ed. Alfons. Madrid. España.

-Segato, L. (2003). *Las estructuras elementales de la violencia: contrato y estatus en la etiología de la violencia*. Serie Antropología. Brasilia.

-Stiftung, F. (s/f). *El movimiento sindical uruguayo en camino hacia la cuota*. En N. Jhonson Autora y Asesora, Equipo Coordinador: Aguilera, A., DGE Díaz, M., Fernández, F., DGE Johnson, N., Millán, N., DGE). Recuperado de <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/uruguay/04504.pdf>. Departamento de Género y Equidad del PIT CNT. Montevideo Uruguay.

-Vallés, M. (1999). *Técnicas cualitativas de investigación social. Reflexión metodológica y práctica profesional*. Ed. Síntesis s.a. Madrid. España.

-Varela, N. (2021). *Feminismos para principiantes*, Ed. Penguin Random House Grupo Editorial. Montevideo. Uruguay.

-Young, I. (1996). *Perspectivas Feministas en Teoría Política*. En C. Castells (comp.) *Vida política y diferencia de grupo: Una crítica del ideal de ciudadanía universal*. Recuperado de https://eva.interior.udelar.edu.uy/pluginfile.php/50606/mod_resource/content/1/Young1994_Vida_politica_diferencia_grupo.pdf . Ed. Paidós. Barcelona. España.

Otras Fuentes

-Boletín SUPRA, <http://sindicatoportuario.com.uy>

-Boletín SUPRA, Breve reseña histórica. Sindicato Portuario: Forjado en la Fragua de la lucha. <http://sindicatoportuario.com.uy>

-CEDAW <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CEDAW.aspx>.

-Estudio elaborado por Cooperativa la Comuna, 2021. (material inédito)

-Instituto Cuesta Duarte – PIT CNT.
<http://www.cuestaduarte.org.uy/investigacion/economia/informes-de-coyuntura>.

- MTSS-Consejos de Salarios: <https://www.mtss.gub.uy/web/mtss/grupo-16-residual>

-Organización Internacional de Trabajo (OIT),
<http://www.ilo.org/safework/events/safeday/lang--es/index.htm>.

-Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2014). Igualdad de género y no discriminación en la gestión del empleo. Guía para la acción. [Igualdad de género y no discriminación en la gestión del empleo](#)

-ONU MUJERES, <https://www.unwomen.org/es/how-we-work/intergovernmental-support/world-conferences-on-women>.

-Secretaría y Departamento de Género, Equidad y Diversidad, 2015 PIT-CNT.
<http://www.pitcnt.uy/el-pit-cnt/institucional/documentos/item/239-documento-genero-equidad-y-diversidad-para-el-xii-congreso-del-pit-cnt>

Leyes

-Ley N° 10449 Ley de creación Consejos de Salarios
<https://www.impo.com.uy/bases/leyes/10449-1943>)

-Ley No 19580 Ley de Violencia hacia las mujeres basada en género,
<https://www.impo.com.uy/bases/leyes/19580-2017/12>

- Ley N° 16.246 Ley de Puertos, <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/16246-1992/10>