



UNIVERSIDAD  
DE LA REPÚBLICA  
URUGUAY



**UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA**

**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES**

**DEPARTAMENTO DE TRABAJO SOCIAL**

**Monografía Licenciatura en Trabajo Social**

## **Sindicalismo y tareas en el hogar:**

El impacto del trabajo no remunerado en la participación sindical de las mujeres

**María Victoria Bebeacua Plasencia**

Tutora: María Clara Márquez

**2024**

## Índice

<i>Introducción</i> .....	3
<i>Capítulo I: Presentación</i> .....	5
<i>Capítulo II: Marco Teórico</i> .....	11
<i>Capítulo III: Estrategia Metodológica</i> .....	20
<i>Capítulo IV: Análisis de información cuantitativa</i> .....	22
<i>Capítulo V: Conclusiones finales</i> .....	40
<i>Bibliografía</i> .....	44
<i>Anexos</i> .....	49

## Introducción

En el marco del Trabajo Final de Grado de la Licenciatura en Trabajo Social, en el presente documento se expondrá la temática de la Participación Sindical de Mujeres, puntualizando en su vínculo con las tareas de cuidados que son impuestas hacia las trabajadoras. Dicho estudio se realizará siguiendo una perspectiva de género, tomando como referencia empírica a algunos sindicatos, gremios y agrupaciones del Departamento de Montevideo, Uruguay. Para comenzar, se explicará brevemente la motivación y la relevancia para estudiar esta temática.

Al haber realizado las prácticas pre-profesionales en el Proyecto Integral “Sujetos Colectivos y Organización Popular” durante los años 2019 y 2020, y más precisamente eligiendo como centro de práctica un Sindicato (Sindicato de Trabajadores de Geant, afiliado a FUECyS), se pudo tomar contacto con la realidad de dichos sujetos colectivos y cómo se desenvuelven sus lógicas internas, con una visión profundamente atravesada por la dimensión ético-política del Trabajo Social.

A lo largo de esta experiencia, se pudo identificar que en el sector comercio y servicios, al que pertenecen el Sindicato y la Federación antes mencionados, hay una alta tasa de participación laboral femenina, lo que repercute en una fuerte afiliación de mujeres a los sindicatos vinculados a esta rama. Sin embargo, a pesar de la gran feminización presente en dichas organizaciones, los espacios de decisión continúan siendo habitados mayoritariamente por hombres. Buena parte de la literatura vincula esto a la carga de cuidados que históricamente se ha presentado como exclusiva de las mujeres, que repercute en sus posibilidades de participación en actividades sindicales (Gómez, 2019)

Se considera importante retomar la voz de aquellos sujetos que se encuentran en posiciones desiguales, en este caso las mujeres afiliadas a diversos sindicatos, y a partir de los datos recolectados y de la motivación personal, contribuir a visibilizar a aquellas trabajadoras que se perciben dentro de relaciones de poder asimétricas.

Por lo tanto, resulta relevante estudiar este tema, ya que históricamente el movimiento sindical se ha caracterizado por una fuerte presencia masculina, o, en otras palabras, por ser un ambiente fuertemente masculinizado, principalmente en sus dirigencias. En este escenario es que se insertan y participan las mujeres, por lo que, siguiendo a Clavijo (2014) es importante visualizar la forma que adquiere la

participación femenina dentro de dicha masculinidad, considerando también los roles de género impuestos históricamente, que impactan en su tiempo disponible para militar (p.31).

Retomando algunos datos estadísticos para ejemplificar la representación de las mujeres, en la monografía de grado de Clavijo (2014) se expresa que el PIT-CNT contaba con 400.000 afiliados en dicho año, los cuales estaban prácticamente repartidos en mitad de varones y mitad de mujeres. Sin embargo; la representación en el Secretariado Ejecutivo era mucho menor, de 15 miembros solo había una mujer (pp.43-44). Para el año 2019, Gómez (2019) dice que se encontraban 5 mujeres en el Secretariado Ejecutivo de la central sindical. Si bien se visualiza un avance entre los años 2014 y 2019 en lo que refiere al acceso a los órganos de decisión dentro del PIT-CNT, aún la representación de las mujeres no alcanzaba a ser paritaria con la de los hombres.

En lo que refiere a su estructura, el presente trabajo se compone de cinco capítulos. En el primer capítulo se realizará la presentación del tema de investigación; el objeto y problema, antecedentes que den cuenta de lo ya estudiado, preguntas de investigación, la hipótesis que se buscará contrastar y los objetivos generales y específicos. En el segundo capítulo se desarrollará el marco teórico, aquellos conceptos principales vinculados al tema de estudio que permitirán interpretar los principales resultados obtenidos. En el tercer capítulo se presentará la metodología que se llevará adelante, el diseño del estudio y las técnicas de recolección escogidas. En el cuarto capítulo se presentará el análisis empírico de los datos recogidos y los principales hallazgos de la investigación. En el quinto capítulo se expondrán las reflexiones finales respecto a lo hallado, así como aspectos de futura indagación. Por último, se indicará la bibliografía utilizada y anexos.

## Capítulo I - Presentación

### a. Presentación del problema

El presente trabajo se realizará siguiendo una perspectiva de género. La misma es entendida “como un punto de vista, a partir del cual se visualizan los distintos fenómenos de la realidad (científica, académica, social o política), que tiene en cuenta las implicaciones y efectos de las relaciones sociales de poder entre los géneros masculino y femenino” (Serret Bravo, 2008, p.15). Se presentará primero la manifestación de dicha desigualdad de acceso en el mundo del trabajo, para luego investigar y comprender qué sucede con las mujeres al querer insertarse en la actividad sindical.

Batthyany et al. (2014) expresan que el mercado laboral desde la perspectiva de género puede ser analizado como un ámbito de sostén de las desigualdades de género y de la división sexual del trabajo, que le atribuye a las mujeres la responsabilidad de las tareas de reproducción social. Al quedar relegadas al ámbito doméstico, cuentan con una menor disponibilidad para participar y una inserción más débil en el sector productivo (p.47)

Siguiendo a Espino (2003) en la actualidad las mujeres continúan ubicándose en los empleos de menor productividad e ingresos, siendo víctimas de discriminación y acoso en sus lugares de trabajo; y representando tasas de desempleo proporcionalmente mayores a las de los hombres (p.1). Por su parte, Batthyany et al (2014) indican que las principales desigualdades de género en el mercado laboral pueden caracterizarse en cuatro aspectos.

En primer lugar, se observa una fuerte segregación laboral de las mujeres, a través de la feminización de algunos empleos y la masculinización de otros. Esto reproduce ciertos estereotipos de género, ya que concentra a las mujeres en ciertas profesiones asociadas a tareas “típicamente femeninas” (tareas de cuidado, educación, contención, etc.); las que a su vez poseen peores condiciones de trabajo y menor valoración social. Referido a esto, también se observan grandes diferencias salariales entre hombres y mujeres, que lejos de disminuir se mantienen estables en los últimos años (p.47).

En tercer lugar, otra característica del mercado laboral es la segregación vertical, “es decir, las mujeres presentan un menor acceso a los puestos con mayor poder de decisión tanto en el sector público como privado” (Batthyany et al, 2014,

p.47), vinculado también a los estereotipos que determinan que las mujeres no sean consideradas aptas para los puestos de mayor jerarquía.

Por último, muchas de estas cuestiones están relacionadas a la ya mencionada división sexual del trabajo, que sobrecarga a las mujeres con grandes responsabilidades de cuidado y tareas en el hogar. Frecuentemente, esto las excluye del sector productivo ante la falta de mecanismos que concilien el tiempo que dedican a las tareas no remuneradas con el tiempo necesario para el trabajo remunerado. En algunos casos, esto repercute en que discontinúen su trayectoria laboral con relación a la de los varones, y restringe su acceso a espacios de toma de decisiones y mayores responsabilidades (pp.47-48).

Entonces, en lo referido al mercado de trabajo se pueden observar grandes dificultades de acceso, permanencia y calidad del puesto al que llegan las mujeres, relacionadas a estereotipos que sostienen desigualdades de género.

Esta investigación se centrará en la participación de las mujeres en los sindicatos. Clavijo (2014) observa que la representación femenina en los sindicatos se caracteriza por la falta de espacios, tiempos y lugares para acceder principalmente a puestos de dirigencia donde existe una sobrerrepresentación masculina (p.35). Como fuera ya mencionado, la división sexual del trabajo atribuye sistemáticamente a las mujeres tareas domésticas y de cuidado, fomentando una inserción débil para las mismas. Por lo tanto, se ahondará en la relación entre tareas de cuidado y dificultades de participación en el mundo sindical

Johnson (2013) entiende que la participación de las mujeres es un fin en sí mismo, pero también es el medio para alcanzar la igualdad de género en las instituciones, estructuras, relaciones y prácticas que conforman la sociedad (p.5). En nuestro país, las mujeres históricamente se han visto sub-representadas, una situación que es reflejo de los sesgos generados por la cultura y las prácticas institucionales que no reconocen la importancia de una participación paritaria (p.6). Es decir, la participación de las mujeres ha estado siempre atravesada por cuestiones culturales, que desestiman la importancia de incluirlas en la vida política activa.

Urrutia Pérez (s/f) identifica cuatro características que hacen a esta problemática: invisibilización (no se visibiliza a las mujeres en los espacios sindicales), exclusión (se omite a las mujeres abierta y deliberadamente), subordinación (se las considera un objeto pasivo) y desvalorización (se las considera

inferiores). “A menudo en el interno del sindicato lo que percibimos es que se traslada miméticamente la posición que tenemos las mujeres en la sociedad, y se nos trata de igual manera”.

Como posible justificativo de este fenómeno, Milagro Pau (Secretaria Ejecutiva de la Secretaría de Género, Equidad y Diversidad del PIT-CNT) retoma la cuestión de las cargas reproductivas, entendiendo que las sindicalistas tienen grandes responsabilidades familiares y de cuidado, lo que hace que cuenten con menos tiempo disponible para asumir compromisos militantes, repercutiendo en sus posibilidades de ser posibles dirigentes. Muchas mujeres rotan en cargos directivos menores de los sindicatos, pero al acceder a cargos con mayor responsabilidad su continuidad se trunca, generando una exclusión dentro de los sindicatos que tiene que ver más con lo impuesto socioculturalmente que con la organización de los sindicatos (Pau, citada en Gómez, 2019).

Como ya es sabido, el espacio de lucha por excelencia de la clase trabajadora son los sindicatos, por lo que la participación de las mujeres en los mismos es necesaria para que puedan representar sus intereses y abogar por más y mejores condiciones de trabajo. Pero, ¿cómo impactan estos estereotipos históricos en la participación y representación de las mujeres? ¿Es posible conciliar las grandes cargas de cuidado con la militancia gremial? En esta monografía se espera dar respuesta a estas interrogantes, o al menos colocarlas para que puedan ser retomadas en el futuro.

Para finalizar este apartado, se presentará un cuadro que recopila la integración del Secretariado Ejecutivo del PIT-CNT de 2012 a 2020. En el mismo se observa la enorme distancia entre la representación femenina y masculina. Incluso, en el año 2016 ninguna mujer formó parte de dicho órgano. Sin embargo, a partir de 2018 parece observarse un acortamiento de esta brecha, que podría indicar que las mujeres van ganando mayor espacio, aunque aún no se llegue a la paridad esperada. En los próximos apartados se ahondará en estos datos, y lo que se encuentra por detrás de los mismos.

Tabla 1

*Integración del Secretariado Ejecutivo del PIT-CNT de 2012 a 2022, Uruguay*

Año	Mujeres	Hombres	Total
-----	---------	---------	-------

2012	2	13	15
2014	1	14	15
2016	0	15	15
2018	5	10	15
2020*	5	10	15
2022	6	9	15

Fuente: elaboración propia, con base en: [http://www.ciedur.org.uy/mapa2012/pdf/irpPITCNT\\_tabla02.pdf](http://www.ciedur.org.uy/mapa2012/pdf/irpPITCNT_tabla02.pdf) , [https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/bitstream/20.500.12008/8117/1/TTS\\_ClavijoFlavia.pdf](https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/bitstream/20.500.12008/8117/1/TTS_ClavijoFlavia.pdf), <https://www.pitcnt.uy/novedades/noticias/item/2623-por-primera-vez-cinco-mujeres-integraran-el-secretariado-ejecutivo-del-pit-cnt> , <https://www.pitcnt.uy/el-pit-cnt/autoridades>

\*En 2020 se mantienen los datos de 2018, ya que el Congreso previsto para ese año fue aplazado.

## **b. Antecedentes**

A continuación, se presentarán algunas investigaciones ya realizadas respecto a este tema; con el fin de dar a conocer ciertos antecedentes desde donde parte esta monografía, así como visibilizar el interés académico y social sobre el mismo.

Se considera como antecedente el Trabajo Final de Grado de la Licenciatura en Trabajo Social de Marcela Udaquiola del año 2016. El mismo se basa en la Participación Sindical de las Mujeres, centrándose en el caso de FUECyS (Federación Uruguaya de Empleados de Comercio y Servicios). Se estableció como objetivo general “analizar el papel que tiene la participación de las mujeres en el mundo sindical en la Federación Uruguaya de Empleados del Comercio y Servicios.” (2016, p.9). La investigación se enfoca en analizar las perspectivas de participación que tienen las mujeres en los sindicatos, y cuáles son sus motivaciones, así como los obstáculos para desarrollar dicha participación.

Con respecto a los resultados obtenidos, los mismos se desprenden de las entrevistas realizadas. Para las mujeres, participar se refiere a la lucha constante por la igualdad entre varones y mujeres dentro de los sindicatos, aunque el nivel de oportunidades no sea equilibrado. Las entrevistadas también presentaron que en la militancia diaria, sí hay un espacio abierto para que las mujeres participen; pero cuando se habla de lugares de poder los mismos se vuelven espacios de disputas y deben de conquistarlos, ya que para ellas es muy difícil alcanzarlos.

Respecto a la conformación de la directiva de FUECyS, se visualiza que la integración del Consejo Directivo Nacional para el período 2015-2017 quedó integrada por 39 miembros, de los cuales 14 son mujeres. Por otro lado, de las diez Secretarías de la organización, dos tienen al frente a una mujer. La Presidencia y la Secretaria General siguen lideradas por hombres (Udaquiola, 2016).

En el año 2014, Flavia Clavijo realizó su Trabajo Final de Grado de la Licenciatura en Trabajo Social sobre la participación sindical de las mujeres en Montevideo. Se toman como casos de estudio dos sindicatos de la capital, FUECyS y FOEMyA (Federación de Obreros y Empleados Molineros y Afines), durante los años 2005 y 2013.

En esta monografía, se estableció como objetivo general "Generar conocimiento en torno a las formas que adquiere la participación femenina en las estructuras sindicales, conocer la incidencia de las determinantes laborales e institucionales de dichas estructuras, así como las condiciones socio-familiares que inciden en las cualidades de participación femenina." (Clavijo, 2014, p. 9).

Los resultados obtenidos y su análisis posterior se desprenden de las entrevistas realizadas a trabajadoras de ambos sindicatos. "En cuanto a la existencia o no de discriminación de género, las mujeres plantean en su mayoría, que sí existe, aunque se reconoce que ha ido disminuyendo a lo largo de los años" (Clavijo, 2014, p.39), sin embargo,

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, donde los espacios para brindar una propuesta u opinión quedan reducidas frente al avasallamiento de los hombres (p.39).

También se expresa la existencia de un "doble discurso" por parte de las propias mujeres, que en algunos casos apoyan y demandan mayores espacios de participación, pero luego no se involucran; aunque esto puede estar referido a las dificultades de tiempos y espacios ya descritas, como ser la doble jornada de trabajo productivo y reproductivo.

En síntesis, el estudio destaca "la sub-representación femenina en cargos directivos, la discriminación de un movimiento sindical que aparenta ser inclusivo y

los problemas organizativos de los sindicatos que complejizan la participación de las mujeres” (Clavijo, 2014, pp.40-41).

**c. Pregunta de investigación, hipótesis, objetivos general y específicos**

A continuación, se presentará la pregunta que guiará la investigación, la hipótesis de trabajo, el objeto de estudio y los objetivos general y específicos de la propuesta de investigación.

Pregunta de investigación: ¿Cómo impactan las cargas de cuidado que tienen las mujeres en sus posibilidades de participación en sindicatos?

Hipótesis: Las mujeres afiliadas a sindicatos, cuya conformación familiar incluye niños/as y/o personas mayores a cargo, tienen dificultades para participar.

Las mujeres afiliadas a sindicatos, que deben asumir totalmente la carga de tareas domésticas de su hogar, tienen dificultades para participar y/o acceder a cargos de representación.

Objeto de estudio: Efecto de las tareas de cuidados que realizan las mujeres en su participación sindical.

Objetivo general: Comprender el impacto que tienen las tareas domésticas y de cuidado en el tiempo disponible para la actividad sindical que tienen las mujeres afiliadas.

Objetivos específicos:

- Conocer las tareas domésticas y de cuidados que tienen las mujeres afiliadas.
- Estudiar sus niveles de participación sindical.
- Explorar qué tipo de conformación familiar es más costosa en términos de su participación sindical.
- Indagar en las posibilidades de militancia de mujeres afiliadas dentro de sindicatos, según arreglos cotidianos que obstaculicen o faciliten la participación.

## Capítulo II - Marco Teórico

En este apartado, se presentarán las principales categorías teóricas que dan contenido y fundamentan esta investigación. Se seleccionaron tres categorías: Historia breve del Sindicalismo en Uruguay, Roles de género y Participación de las mujeres. Es importante aclarar que los autores aquí presentados son solo con el fin de explicar esta monografía, pudiéndose ahondar más en otra oportunidad en las categorías presentadas y en su contenido.

### Historia breve del Sindicalismo en Uruguay

En esta primera categoría se presentarán los principales hitos del movimiento sindical en nuestro país durante la primera mitad del S.XX, hasta llegar a la unificación en una central. Es importante presentar este recorrido histórico para entender cómo surge el sindicalismo en nuestro país, cuáles son sus principales características, y por tanto, entender qué rol le ha dado a la mujer este movimiento.

Para Porrini (2008), el movimiento sindical uruguayo tuvo cuatro grandes fases o etapas durante el S.XX (p.13). La primera comienza en el año 1905 con la fundación de la Federación Obrera Regional Uruguaya (FORU), que tenía una fuerte definición anarquista y tuvo un papel predominante aproximadamente hasta 1921. Paralelamente, esos fueron los años del Reformismo Batllista, que desplegó estrategias de legislación laboral y social en el terreno político nacional. Para ese momento, la inmigración masiva introdujo nuevos intereses e ideologías de base social. Las organizaciones obreras ya se venían fortaleciendo desde 1895, acompañadas del rápido crecimiento de las primeras décadas del S.XX (p.19).

Los sectores empresariales y los partidos tradicionales se encontraron amenazados y sin elementos para atender los reclamos obreros, por lo que la respuesta estatal (impulsada por el presidente Batlle y Ordoñez) fue la de mediar pero manteniendo la neutralidad, a fin de evitar conflictos mayores que amenazaran el orden institucional (Finch, citado en Porrini, 2008, p.19). “La política batllista consistía, entonces, en mantener mediante concesiones, el equilibrio, entre fuerzas sociales crecientemente antagónicas mientras conservaba y fortalecía la independencia del sistema político a través de su capacidad de mediar entre ellas”

(Finch, citado en Porrini, 2008, p.19), aunque resultara muchas veces una parcial respuesta a viejos reclamos del movimiento sindical (Porrini, 2008).

Un hito en el movimiento sindical fue la “huelga de mujeres” de 1913 en Juan Lacaze, iniciada en la fábrica textil de Salvo y Campomar y extendiéndose a otras industrias de la zona (Sapriza, citada en Porrini, 2008, pp.23-25). Se destaca el papel de las mujeres, que participaron en todas las instancias de la lucha gremial, aunque luego no fueran recordadas. Este conflicto no tuvo una buena resolución, al regresar a los puestos de trabajo los obreros indignados rompieron máquinas y motores, debido a una cláusula en la mediación que prohibía la asociación de los trabajadores, iniciando una forma de protesta nunca antes vista.

Siguiendo con el recorrido histórico, Porrini (2008) destaca que hacia comienzos de los años 20, con la influencia de la Revolución Rusa de 1917, corrientes marxistas comenzaron a hacerse presentes en el sindicalismo, hasta formar en 1923 la Unión Sindical Uruguaya (USU). Sin embargo, en 1929 los comunistas serían expulsados de dicha Unión, creando la Confederación General del Trabajo del Uruguay (CGTU). También, para ese entonces se iniciaba la gran crisis económica mundial, dando fin al modelo reformista y a la primera etapa del sindicalismo uruguayo en el siglo pasado (p.19).

El segundo momento destacado por Porrini (2008) se desarrolla entre los años 1930 y 1939; en un contexto de crisis económica mundial, el auge de autoritarismos de derecha y el impacto de la Guerra Civil Española, pero principalmente el golpe de Estado de Gabriel Terra en marzo de 1933, que marcó la represión antisindical durante casi toda la década (p.32).

En el campo sindical, se desarrolló la CGTU nacida en 1929, “lo que mostró un cambio ideológico importante con el aumento de la influencia marxista-comunista en el sindicalismo uruguayo ‘en transición’” (Porrini, 2008, p.32). Frente al terrismo, Caetano y Jacob (1990) señalan que las centrales sindicales y otros sindicatos autónomos parecieron dejar de lado sus divisiones, y ponerse de acuerdo para enfrentar las medidas represivas, como es el ejemplo del paro general del 12 de febrero de 1932 (pp.114-116).

Hacia 1937 se atenuó la represión hacia los sindicatos y el Estado comenzó a buscar formas de negociar con los mismos. Se destaca la sanción de la ley de convenios colectivos, precedida por un gran conflicto en el sector de la construcción. Dicha ley fue “fundamental del punto de vista político y jurídico para la inauguración

de un nuevo rumbo en materia de negociación colectiva y de intervención estatal” (Porrini, 2008, p.33).

La tercera etapa presentada por Porrini (2008) se denomina “Sindicalismo de masas y nueva clase trabajadora”, y corresponde a los años 1940 a 1955. Se dio en el marco del despliegue del “estado de bienestar” con una legislación laboral importante (p.37). Se avanzó en intentos de unidad sindical, que llevaron a la creación de la Unión General de Trabajadores (UGT) en 1942, el Comité de Relaciones Sindicales en 1943 y la Confederación Sindical del Uruguay en 1951. Junto a los sindicatos, también surgieron asociaciones de empleados públicos y privados y de profesiones e intelectuales, propio de las clases medias de nuestro país.

Sin embargo, Porrini (2008) explica que los primeros intentos de unidad sindical posteriormente fracasaron debido a que diferentes tendencias se enfrentaron ideológicamente, disputando la clase obrera y la dirección de los sindicatos, aunque se evidenció la necesidad de una fuerza social significativa.

En los años 50 la clase obrera despliega un accionar intenso, lo que lleva a la aplicación de Medidas Prontas de Seguridad en varias ocasiones por parte del gobierno (pp.37-38).

La cuarta y última etapa en el proceso de unificación sindical a la que hace referencia Porrini (2008) se extiende entre los años 1956 a 1973. Se destaca la fundación de la Central de Trabajadores del Uruguay (CTU) en 1961, y más adelante entre 1964 y 1966 la fundación de la Convención Nacional de Trabajadores (CNT) como organismo permanente y con una dirección, un programa y una declaración de principios. En este periodo se observa claramente la crisis económico-social y el impacto de las rebeliones juveniles y sobre todo de la Revolución Cubana. En especial, la década del 55 al 65 marca un proceso ininterrumpido de avance de la unidad y organización de la clase obrera y su incidencia creciente en los acontecimientos sociales y políticos del país (pp.52-53).

Porrini (2008) destaca como hito una gran huelga en la industria frigorífica en 1956 por el no aumento de salarios, con dirigentes que inician la primera huelga de hambre. En este contexto muere Ruben Paleo, el primer mártir de la industria frigorífica. Se dio una ruptura entre los obreros de la capital y del interior, debido a las conquistas que habían tenido unos y otros y las diferencias en el nivel de vida que habían logrado alcanzar. Se llamó a los obreros del interior para que vinieran a

Montevideo a ocupar los puestos de los huelguistas y se produjeron enfrentamientos entre los trabajadores. En uno de esos enfrentamientos muere Cesar Muñoz, otro de los mártires; y otro obrero de apellido Spala queda gravemente herido (p.54).

A pesar de este episodio, años después la constitución de la CNT significó la más alta expresión programática y organizativa. D'Elia (1969) destaca que si bien en el momento en que se constituyó la contracción económica era intensa, el desarrollo industrial que había tenido el país en años anteriores había aumentado significativamente el número de trabajadores, lo que fue un factor determinante para dicha evolución del movimiento sindical. La CNT se definió como un movimiento de clase que tiende a la eliminación del sistema capitalista, y a pesar de su raigambre nacional, afirmó los principios de solidaridad obrera internacional y principalmente latinoamericana. Expresó la necesidad de unir a los trabajadores sin distinciones ideológicas, políticas o religiosas y, la necesaria vinculación con amplios sectores populares y progresistas (pp. 44-46). Porrini (2008) finaliza el periodo en 1968, cuando se da la eliminación de los Consejos de Salarios y aún más la agudización del conflicto, que desembocó en la ruptura del orden democrático con el golpe de Estado en 1973 y la respuesta obrera con la Huelga General (p.52).

### Roles de género

En este apartado se presentará qué se entiende por roles de género, y cómo estos son construidos y condicionan las experiencias vitales tanto de varones como mujeres.

Resulta relevante remitirse al concepto de género. Batthyány et al (2014) lo entienden como las normas, reglas, costumbres y prácticas a partir de las cuales las diferencias biológicas entre varones y mujeres se traducen en diferencias socialmente construidas. Estas expectativas socio-culturales moldean los roles y comportamientos atribuidos a hombres y mujeres (p.5).

Las normas sociales regulan los comportamientos de varones y mujeres asociándolos a lo que se entiende por masculino y femenino, se forman históricamente e influyen en las desigualdades de género. Por medio del proceso de socialización, varones y mujeres aprenden y adoptan roles sociales que los colocan en posiciones diferentes en relaciones de dominio y subordinación, las que terminan

por definir el acceso y el control de los recursos y beneficios sociales en todas las áreas de la vida, generando inequidades entre ambos sexos (p.6).

Según Larguía y Domoulin (1976) con el surgimiento de la familia conyugal tradicional, la vida social quedó dividida en dos esferas: pública y privada. Mientras que en la primera se producían grandes transformaciones, la segunda evolucionaba más lentamente. La mujer fue relegada a la esfera doméstica, lo que la condicionó a estar al margen de la producción, considerando que las tareas domésticas son ajenas a la economía (p.10). Sin embargo, los mencionados autores explicitan que esto no es así, las tareas domésticas tienen un valor en sí mismas (más allá de no ser entendidas como parte de la producción del mercado); ya que sostienen la producción remunerada garantizando la alimentación, vestimenta, cuidado de los dependientes y mantenimiento del hogar (pp. 12-13).

Según Arriagada (2017) los roles asignados a varones y mujeres fueron vistos como complementarios y diferenciados: el varón como proveedor económico del hogar por medio de su inserción en el mercado de trabajo y la mujer encargada de los aspectos reproductivos y del cuidado doméstico (p.26). Para Salvador (2021) el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado es una tarea altamente feminizada, en base a la cual se determinan las desigualdades de género no solo en el acceso y control de los recursos económicos, sino también en otras áreas como la participación social y política (p.104).

Espino (2021) expresa que la economía tiende a no visualizar el trabajo doméstico como trabajo, debido a que la imagen predominante del trabajo responde a un modelo que da prioridad a la esfera económica, basado en una lógica mercantil (p.138). Por ejemplo, la forma en que se organiza socialmente el cuidado explica sustantivamente las desigualdades existentes. En Batthyany et al. (2014) el cuidado de personas dependientes (niños y niñas, personas mayores y personas en situación de discapacidad) se aborda como un eje de desigualdad en los estudios de género, ya que se observa una mayor dedicación y participación de las mujeres en dicha tarea (p.21).“La organización social de los cuidados se da principalmente con base en un régimen familista. Esto es que la responsabilidad principal del bienestar corresponde a las familias y a las mujeres en las redes de parentesco” (Espino, 2021, p.138). Pero no parecería visualizarse un cambio frente a esto. “Mientras que las tareas del hogar y los cuidados sigan recayendo sobre las mujeres

exclusivamente, las bases mismas de la actual división del trabajo no serán modificadas” (Ardanche, 2011, p.8).

Batthyany et al. (2014) destacan que la mayor dedicación de las mujeres al trabajo no remunerado se da en aquellos hogares biparentales (es decir, con presencia de padre y madre), y en estos es que también se da la mayor brecha de dedicación entre varones y mujeres. Esta brecha toma notoriedad en aquellos hogares que tienen menores de 6 años a cargo, los cuales presentan la mayor demanda de cuidados (p.31).

A pesar de que históricamente las mujeres han sido relegadas al ámbito doméstico, en las últimas décadas se ha dado una incorporación de las mismas al mercado laboral. En el siguiente apartado se presentarán las características de dicha incorporación, así como la participación también en el ámbito sindical.

### Participación de las mujeres

En esta última categoría se presentará cómo se da la participación de las mujeres en el mundo laboral y en el sindical. Para Batthyany et al. (2014) el trabajo doméstico y de cuidados que es asignado socialmente de manera predominante a las mujeres resulta un factor de peso en sus decisiones laborales y, por tanto, genera diferencias de participación laboral entre varones y mujeres (p.58).

Espino y Leites (2008) señalan las diferencias entre trabajo productivo y reproductivo, con el fin de dar cuenta de la división sexual del trabajo con dos objetivos principales: mostrar la invisibilidad del trabajo de las mujeres y su concentración en la esfera reproductiva y no remunerada, y demostrar que esa concentración opera sobre las condiciones laborales de las mujeres y en general sobre sus posibilidades de participar en el ámbito público, social y político (p.4). Para de Oliveira y García (2017) la participación económica sigue estando estrechamente vinculada a la presencia de aspectos obstaculizadores y/o facilitadores de índole familiar, aunque no sean los únicos (p.87).

Es decir, dependiendo del tipo de arreglo que se lleve adelante al interior de la familia, se puede beneficiar o perjudicar la participación de las mujeres en la vida pública. Por ejemplo, si hay presentes otros miembros que también se responsabilicen de las tareas domésticas la mujer podrá beneficiarse, mientras que,

si se trata de un hogar monoparental o en el que otros miembros no contribuyen a los cuidados y a las tareas, la participación se verá limitada.

Para Espino (2003) la permanencia de las brechas entre varones y mujeres está asociada a la segregación ocupacional y a la discriminación laboral. Paralelamente, el desempleo femenino continúa siendo proporcionalmente mayor al masculino, y las mujeres tienen una significativa ubicación en empleos de menor productividad e ingresos y en situaciones de precariedad (asalariadas en microempresas, cuentapropistas, empleo doméstico) (p.1). Respecto a la segregación ocupacional, Amarante y Espino (2001) la definen como un fenómeno que da cuenta de la concentración de mujeres en un número reducido de ocupaciones, la existencia de ocupaciones predominantemente femeninas (o masculinas) y la primacía de los varones en posiciones jerárquicas. Las causas de la segregación ocupacional pueden obedecer, según la teoría económica, a factores de oferta, de demanda o a una combinación de ambos (p.1).

La manera en que se distribuyen varones y mujeres en las diferentes ocupaciones se conoce como segregación horizontal, mientras que la distribución por niveles al interior de una ocupación se conoce como segregación vertical (p.8). La segregación laboral por sexo continúa siendo uno de los rasgos de los mercados laborales actuales, explicada por un conjunto de pautas culturales y sociales tanto en la familia como en la sociedad, que impregnan las conductas de los trabajadores y de los empleadores en el mercado laboral (p.1).

Siguiendo a Batthyany et al. (2014) en la medida en que los mercados laborales se estructuran a partir del género, existen ocupaciones consideradas femeninas o masculinas debido a distintas consideraciones sociales, históricas y culturales (p.49). Existe el estereotipo de que las mujeres cuentan con habilidades innatas para desarrollar tareas vinculadas con los servicios y son las preferidas para puestos de trabajo que requieren gran capacidad para vincularse con otras personas (p.48). Por más que aumente la tasa de empleo, lo hace en estas mismas actividades tradicionales, que a su vez son desvalorizadas, ya que los salarios asociados son comparativamente más bajos por la concentración de mujeres en ocupaciones femeninas, y porque también se asocia a que habitualmente se toma la actividad de la mujer como secundaria, donde el varón-proveedor es el ingreso principal (Ardanche, 2011).

Otro concepto a presentar es el de “techo de cristal”, fenómeno que no permite a las mujeres ascender en su carrera laboral. A su vez, el concepto de “suelo pegajoso” fija a las mujeres en posiciones de menor responsabilidad, con salarios menores y condiciones laborales más inestables, impidiéndoles el desarrollo de su carrera (Pérez, 2020). Por ejemplo, el mayor nivel educativo no repercute en mejores posiciones en el mismo grado que lo hace en los varones; y también genera una brecha en los ingresos, incluso en cargos similares (Ardanche, 2011).

Con relación a lo que se explicó más arriba, “la mayor inserción laboral femenina y el envejecimiento de la población han llevado a una mayor intensificación del trabajo de las mujeres” (Salvador, 2021, p.104). Esto debido a que trabajan más tiempo en total (porque suman horas de trabajo remunerado al no remunerado) y además porque el envejecimiento aumentó la carga de cuidados que insumen las personas mayores en los hogares (p.104). Además, Batthyany et al. (2014) agrega que la brecha en la participación aumenta en la medida en que los hijos son más pequeños, y las mujeres se vuelven a insertar a medida que los hijos van creciendo (p.58).

Respecto a la militancia sindical, al estar presentes estas desigualdades en la participación en el mercado laboral, también se trasladan al ámbito gremial. Históricamente las mujeres han estado ligadas a las luchas gremiales. Porrini (2008) presenta que a mediados del siglo XX aparecen las primeras militantes de la Unión Obrera Textil, dirigentes que estuvieron presentes en huelgas centrales para la clase obrera, como ser la huelga general de 1973 y los años posteriores de resistencia en dictadura (p.16).

A pesar de esto, la participación de las mujeres y su importancia en la lucha sindical ha sido históricamente invisibilizada, y a no ser por memorias colectivas y relatos de aquella época que aún sobreviven, su relevancia histórica no es recordada, al entenderlas como un sector “minoritario” al interior de los sindicatos. Más allá del papel preponderante que han tenido las mujeres en ciertos momentos históricos, en términos generales sus posibilidades de participación son menores. Cibic (2018) entiende que existe una correlación entre el mercado de trabajo y los sindicatos: si los estereotipos de género transversalizan a la sociedad, condicionan el mundo del trabajo (por ejemplo, en la existencia de empleos más o menos feminizados), también condicionarán a las mujeres y sus espacios de lucha (p.18). Y en el caso de aquellas mujeres que ya participan en actividades gremiales, las

cargas de tareas domésticas hacen que tengan menos tiempo para participar de reuniones o actividades, e incluso coartan su posibilidad de acceder a cargos de responsabilidad.

Resumiendo, las grandes cargas de cuidado y tareas reproductivas en general, colocan a las mujeres en una posición desventajosa para el acceso al trabajo remunerado debido al menor tiempo disponible. También las coloca dentro de determinados empleos, estructurados según estereotipos de género. Esto también se traslada a la actividad gremial: al menor acceso al trabajo, menos posibilidades de militancia; y en el caso de ya encontrarse trabajando y afiliada a un sindicato, las cargas de trabajo doméstico y cuidados le deja menor tiempo disponible para involucrarse en asuntos sindicales.

### Capítulo III - Estrategia metodológica

En este capítulo se presentará la metodología para la recolección de datos en el trabajo de campo, la técnica con la que se la aplicará y la justificación de su elección. Siguiendo lo planteado por King et al. (2007) este estudio implementará la técnica de metodología cuantitativa, ya que si bien “la mayoría de las investigaciones no corresponden claramente a una u otra categoría” (King, et al., 2007, p.15), en este caso es importante recolectar los datos de primera mano, de una forma simple y económica pero que cumpla con los objetivos delimitados. King, et al. (2007) expresan que esta metodología suele basarse en medidas numéricas de ciertos aspectos de los fenómenos, y parte de casos concretos para llegar a una descripción general o para comprobar hipótesis causales (p.14), por lo que sería de utilidad en esta investigación ya que permitiría arribar a conclusiones generales y preliminares, que luego se podrán analizar y profundizar a partir del cruzamiento de variables que se definan.

Se implementará un cuestionario autoadministrado de Google, que contendrá una serie de preguntas tanto de respuesta corta como múltiple opción. El cuestionario “puede ser definido como un conjunto de preguntas preparadas cuidadosamente, sobre los hechos y aspectos que interesan en una investigación” (Lopez y Sandoval, s/f, p.5). Para Lopez y Sandoval (s/f) esta técnica es muy eficaz para poder acceder a las percepciones en las que se interesa indagar pudiendo cubrir grandes grupos. Sin embargo, también se plantea como desventaja que el porcentaje de no respuesta puede ser alto (p.5). En el caso de esta investigación, se aplicará un formulario autoadministrado de Google dirigido a mujeres sindicalizadas. El mismo se difundirá a través de redes sociales (Whatsapp, Instagram, etc.), intentando llegar a la mayor cantidad posible de mujeres afiliadas a sindicatos. Serán 30 preguntas referidas a la caracterización sociodemográfica, la realización de tareas domésticas y de cuidados<sup>1</sup>, participación sindical, los obstáculos que visualizan por ser mujer y aspectos que facilitan y/u obstaculizan dicha participación; algunas de respuesta obligatorias y otras opcionales. También, la confidencialidad de las respuestas es muy importante, ya que puede tratarse de un tema delicado para algunas mujeres, por lo que es importante garantizarles que las mismas serán

---

<sup>1</sup> A los efectos de este estudio, se realizará la distinción entre tareas domésticas y de cuidados, entendiendo que si bien los cuidados pueden involucrar otras tareas, las tareas domésticas no siempre incluyen cuidados.

anónimas y solo utilizadas con fines académicos (p.5) Esto generará otra tranquilidad en las encuestadas, que darán respuestas más precisas y sinceras.

Por tanto, López y Sandoval (s/f) resaltan la importancia de incluir técnicas cuantitativas de estudio, ya que aunque muchas veces no se la ve como una metodología con la que se obtengan datos en profundidad, si se logra un número interesante de respuestas se puede llegar a los datos buscados. Es importante que se definan también las categorías y variables a analizar, así se podrán aprovechar más las respuestas recolectadas. A su vez, es importante realizar el análisis a la luz de los objetivos, preguntas e hipótesis trazadas (pp. 5-8) Por ejemplo, en el caso de esta monografía, varios de los objetivos hacen referencia a estudiar niveles de participación o explorar sus conformaciones familiares, cuestiones a las que se puede arribar fácilmente con esta técnica. En el siguiente capítulo se presentarán los datos obtenidos con su correspondiente análisis y primeras conclusiones de esta investigación.

## Capítulo IV - Análisis de información cuantitativa

En este apartado se presentarán los datos obtenidos en el formulario de Google, el cual estuvo activo del 2 al 15 de mayo de 2023. En total hubo 49 encuestadas, aunque el total de respuestas varía en cada pregunta ya que había algunas de respuesta obligatoria y otras opcionales o preguntas que admitían más de una respuesta.

### Caracterización sociodemográfica:

**Cuadro 1. Caracterización sociodemográfica de las informantes. Frecuencias simples. 2023**

<i>Grupos de edad</i>	<i>Frecuencia</i>
20 a 40 años	21
41 a 60 años	25
61 o más años	3
<i>Máximo nivel de estudios alcanzado</i>	
Terciaria completa	21
Terciaria incompleta	15
Secundaria completa	6
Secundaria incompleta	7
<i>Servicio y/o área en la que trabaja</i>	
Sector público <sup>2</sup>	32
Sector privado <sup>3</sup>	17
<i>Total</i>	49

Fuente: elaboración propia con base en relevamiento “Cuestionario sobre uso del tiempo en mujeres afiliadas a sindicatos”

**Cuadro 2. Informantes según composición del hogar. Frecuencias simples. 2023**

<i>Composición del hogar</i>	<i>Frecuencia</i>
Unipersonal	6

<sup>2</sup> Se incluye: Empleo público (3), Intendencia de Montevideo (13), Educación / Docencia (3), MIDES (2), Salud (6), Jubilada IM (1), Biblioteca FCEA (1), Secundaria (3)

<sup>3</sup> Se incluye: Ventas (2), Call Center (7), Psicomotricista (1), Imprenta (1), Atención al cliente (1), Industria Farmacéutica (1), Secretaria (1), Compras (1), Producción de inyectables, Control de calidad (1)

Nuclear sin hijos	6
Nuclear con hijos menores	12
Nuclear con hijos mayores	4
Monoparental con hijos menores	7
Monoparental con hijos mayores	3
Hogar extendido	7
Monoparental con hijos menores y mayores	3
Nuclear con hijos menores y mayores	1
<i>Total</i>	49

Fuente: elaboración propia con base en relevamiento “Cuestionario sobre uso del tiempo en mujeres afiliadas a sindicatos”

Como se observa en el Cuadro 1, la mitad de las informantes se encuentra en un rango de edad de 41 a 60 años, aunque también hay un gran número de casos que se ubica entre los 20 y 40 años. Por tanto, se cubrieron los principales rangos etarios de la vida activa de las mujeres.

Respecto a la formación académica, las encuestadas muestran un alto nivel educativo, ya que la mayoría tienen estudios terciarios completos, seguidas muy de cerca de aquellas con nivel terciario incompleto. Pero, por ejemplo, en el año 2020 la mayoría de las mujeres del país tenía como máximo nivel alcanzado “Secundaria completa”, por lo que esta muestra pequeña tiene un nivel educativo superior a la media nacional (INE, 2020).

Se desempeñan laboralmente en el sector público (principalmente en la Intendencia de Montevideo), aunque hay un número importante del sector privado que se encuentran sindicalizadas, incluso en áreas que se presumen “precarizadas” y no muy afines a los sindicatos, como por ejemplo los Call Center.

Sobre la composición del hogar, en el Cuadro 2 se encuentran contemplados todos los arreglos familiares; siendo los más repetidos: nuclear con hijos menores, monoparental con hijos menores y hogar extendido. Por lo tanto, casi todas tienen personas que requieren cuidados en su familia, lo que se verá en el cuadro siguiente.

## Cuidados:

**Cuadro 3. Informantes según realización de tareas de cuidados. Frecuencias simples. 2023**

<i>Personas que requieran cuidados en el hogar</i>	<i>Frecuencia</i>
No cuidados	22
Solo hijos	19
Solo adultos mayores u otros adultos	3
Solo otros menores (sobrinos, nietos, etc.)	2
Hijos menores y adultos mayores u otros adultos	2
Adultos mayores u otros adultos y otros menores (sobrinos, nietos, etc.)	1
<i>Total</i>	49
<i>Periodicidad de los cuidados</i>	
A diario	23
1 a 3 veces por semana	4
<i>Total<sup>4</sup></i>	27
<i>Encargada principal de los cuidados</i>	
Si	10
Reparto equitativo con otra persona	11
No	1
<i>Total<sup>5</sup></i>	22

Fuente: elaboración propia con base en relevamiento “Cuestionario sobre uso del tiempo en mujeres afiliadas a sindicatos”

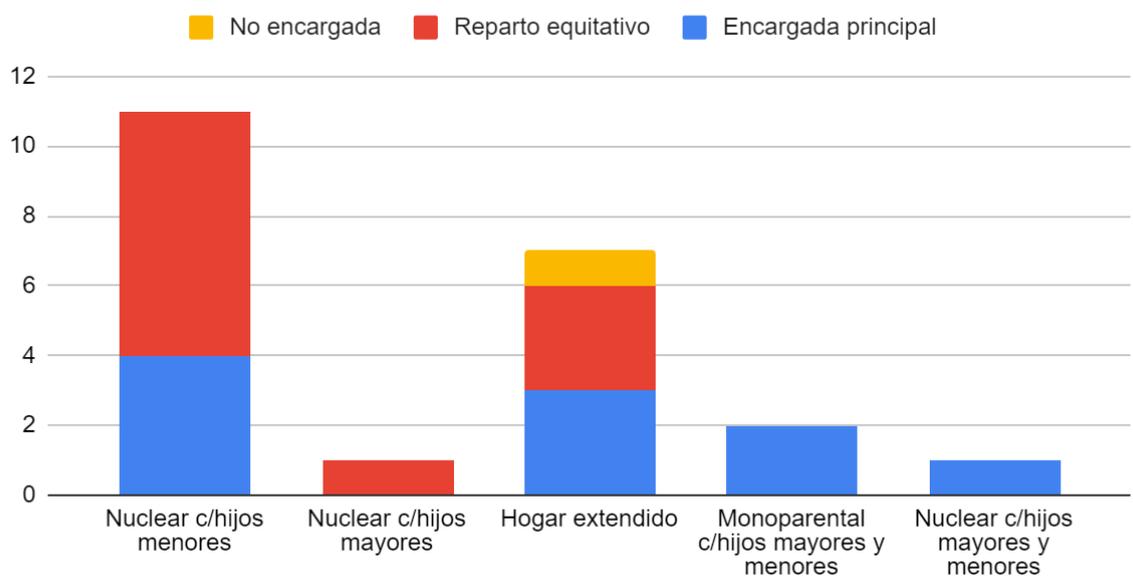
Siguiendo lo presentado en el Cuadro 3, la mayoría contestó que realizan tareas de cuidados y principalmente se encargan solamente de sus hijos. Prácticamente todas las hacen a diario; y el número de quienes son encargadas principales o las reparten equitativamente con otra persona está muy parejo. Como lo muestra el Gráfico 1, si se toman en cuenta los hogares nucleares con hijos menores, 7 de 11 mujeres respondieron que tienen un reparto equitativo y las otras 4 que son las encargadas principales, por lo que en estos hogares los arreglos

<sup>4</sup> El total de respuestas es 27 (menor a la cantidad de respuestas total), ya que respondieron solo quienes en la pregunta anterior habían respondido que realizan tareas de cuidados.

<sup>5</sup> El total de respuestas 22 (menor a la cantidad de respuestas total), ya que la pregunta solo iba referida a quienes viven con otros adultos.

familiares son más colaborativos. Sin embargo, tomando el total de respuestas, se puede concluir que aunque haya otras personas en el hogar en la mitad de los casos las mujeres continúan siendo las encargadas principales de los cuidados. Esto también se relaciona con lo expresado teóricamente. En el apartado anterior se presentó que los cuidados son una tarea altamente feminizada, ya que la división sexual del trabajo las coloca como responsables de los cuidados y esto no parece cambiar con el tiempo, aunque se visualice la aparición de arreglos más equitativos.

Gráfico 1: Responsabilidad de los cuidados según caracterización familiar



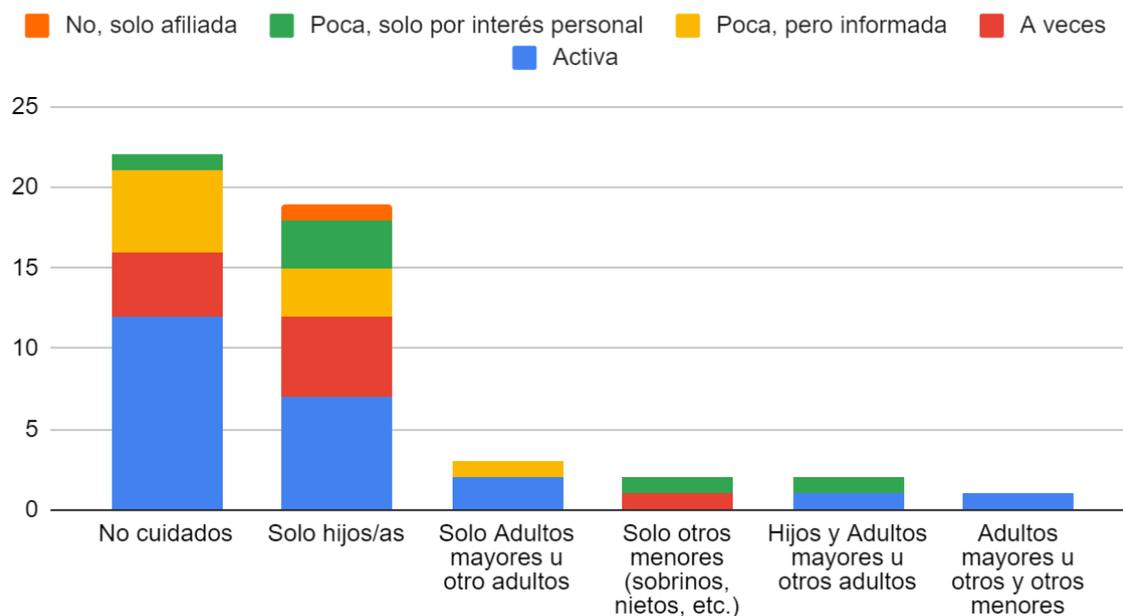
El Gráfico 2<sup>6</sup> condensa información importante acerca del impacto de los cuidados en la militancia. Aquellas mujeres que no realizan tareas de cuidados son las que tienen una participación más activa dentro de su sindicato. Aquellas que tienen poca participación cuidan a sus hijos u otros menores (sobrinos, nietos, etc.) e incluso realizan más de una tarea de cuidados (por ejemplo, a sus hijos y a adultos mayores de la familia). Estos datos sugieren que llevar adelante esta tarea impacta fuertemente en el nivel de participación.

Como se viera en el capítulo teórico, las mujeres son colocadas como responsables del cuidado de las personas dependientes, y su participación laboral y social está estrechamente vinculada a aspectos facilitadores u obstaculizadores que se identifiquen al interior de las familias. Si bien estos aspectos serán presentados

<sup>6</sup> Si bien la pregunta iba referida a hogares con más de un adulto responsable, igualmente se incluyen a los hogares monoparentales que respondieron de manera que la información quede más completa.

más adelante, estos datos son consistente con que los cuidados interfieren fuertemente en los niveles de participación de las mujeres, y cuantas más cargas de cuidados hay, más se dificulta la participación. Aunque se ha avanzado en el reparto equitativo, aún siguen vigentes modelos que colocan a las mujeres como encargadas únicas y principales, lo que puede estar limitando su participación principalmente en el caso de aquellas que conforman hogares monoparentales. Sin embargo, también se observa a las mujeres en hogares nucleares como encargadas principales de los cuidados en muchos casos. En el apartado anterior se destacó que la mayor dedicación al trabajo no remunerado se da en hogares con presencia de padre y madre; y es en estos en los que también se dan las mayores brechas de dedicación, por lo que los hogares biparentales no garantizan un reparto equitativo, sino que incluso en muchos casos acentúa las desigualdades y las brechas en la dedicación a tareas de cuidados.

Gráfico 2: Nivel de participación según tareas de cuidados



Las tareas domésticas también condicionan las posibilidades de insertarse en la vida sindical, lo que será analizado en el siguiente punto.

## Tareas domésticas:

**Cuadro 4. Informantes según realización de tareas domésticas. Frecuencias simples. 2023**

<i>Realiza tareas domésticas</i>	<i>Frecuencia</i>
Si	48
No	1
<i>Total</i>	49
<i>Periodicidad de las tareas domésticas</i>	
A diario	38
1 a 3 veces por semana	8
1 vez por semana	2
<i>Total<sup>7</sup></i>	48
<i>Encargada principal de las tareas domésticas</i>	
Si	15
Reparto equitativo con otra persona	14
No	5
<i>Total<sup>8</sup></i>	34

Fuente: elaboración propia con base en relevamiento “Cuestionario sobre uso del tiempo en mujeres afiliadas a sindicatos”

En lo que tiene que ver con tareas domésticas, excepto un caso, todas contestaron que sí realizan y una amplia mayoría las hace a diario (Véase Cuadro 4). Al igual que lo observado en los cuidados, están prácticamente igualadas las respuestas de quienes son las encargadas principales y quienes las reparten equitativamente con otro/s adulto/s del hogar. Comparando la distribución de los cuidados con la distribución de las tareas domésticas, se observa que quienes son encargadas principales lo son en ambas tareas, y quienes las reparten también lo hacen tanto en cuidados como tareas del hogar.<sup>9</sup> Se puede concluir que aunque ha habido un avance en el reparto de las tareas domésticas y de cuidados, siguen siendo tareas altamente feminizadas que continúan condicionando a las mujeres a la

<sup>7</sup> El total de respuestas es 48 (menor a la cantidad de respuestas total), ya que en la pregunta anterior hubo un caso que respondió que no realiza tareas domésticas.

<sup>8</sup> El total de respuestas es 34 (menor a la cantidad de respuestas total) ya que la pregunta solo iba referida a quienes viven con otros adultos.

<sup>9</sup> Ver gráfico A1 en Anexos

esfera privada, lo que afecta su participación social y política. Esto será presentado en el apartado siguiente.

Participación dentro del sindicato:

**Cuadro 5. Informantes según participación dentro de su sindicato. Frecuencias simples. 2023**

<i>Nivel de participación</i>	<i>Frecuencia</i>
Participación activa	23
A veces participa	10
Participa poco, pero está informada	9
Participa poco, solo cuando es de interés personal	6
No participa, solo está afiliada	1
<i>Total</i>	49
<i>Ocupa u ocupó algún cargo (en caso afirmativo, cuál):</i>	
No	26
Secretaria <sup>10</sup>	11
Presidenta / Vicepresidenta	7
Dirección <sup>11</sup>	6
Delegada	5
Consejo Ejecutivo	3
Comisión Fiscal	1
Si (no indica cuál)	1
Tesorera	1
<i>Total<sup>12</sup></i>	61

Fuente: elaboración propia con base en relevamiento “Cuestionario sobre uso del tiempo en mujeres afiliadas a sindicatos”

<sup>10</sup> Se incluye: finanzas, salud, secretaría general, organización, prensa y propaganda, local y asuntos sociales

<sup>11</sup> Se incluye: delegada sindical, de base y al plenario

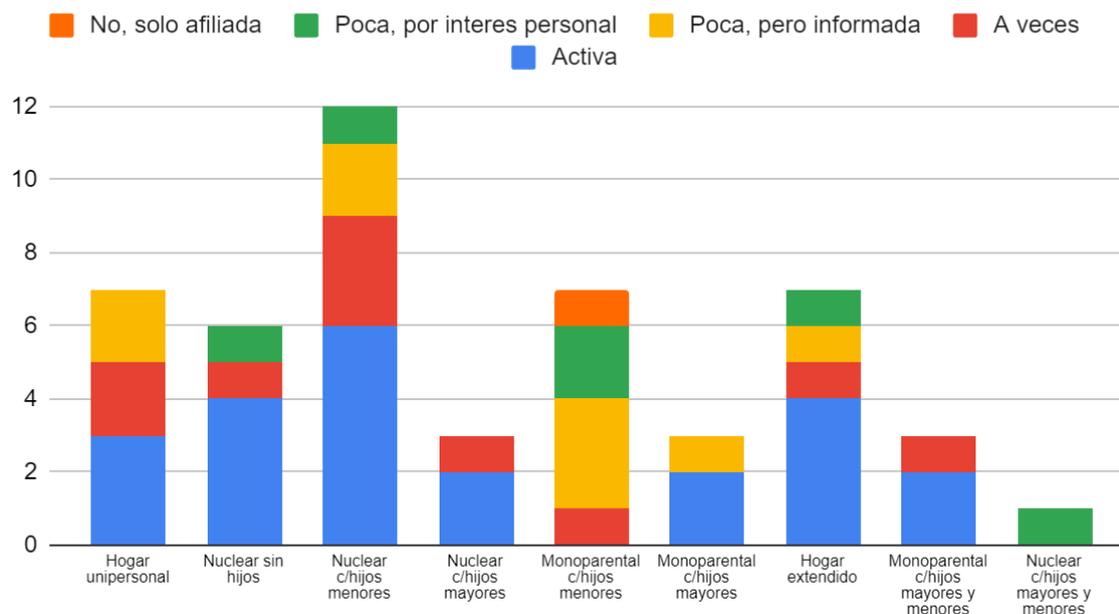
<sup>12</sup> El total de respuestas es 61 (mayor a la cantidad de respuestas total) ya que hay casos en los que respondieron haber ocupado más de un cargo

Como se viera en el apartado teórico, el trabajo doméstico y de cuidados que es asignado socialmente de manera predominante a las mujeres resulta un factor de peso en sus decisiones de participar en el mercado laboral (y por consiguiente en los sindicatos), por lo que se tomarán los datos recogidos en esta encuesta para ver cómo influyen las tareas no remuneradas y la composición familiar en la participación y la ocupación de cargos.

En el Cuadro 5 se presentan los datos sobre participación. Casi la mitad contestó que tiene una participación activa en su sindicato (entendida como participar de asambleas, comisiones, ocupar algún cargo, etc.). A pesar de la amplia participación, referido a los cargos la mayoría respondió que no ha ocupado ninguno. Quienes sí han ocupado, lo han hecho principalmente en secretarías (ver notas al pie de página 10 y 11) e incluso algunas han ocupado más de un cargo a lo largo de su trayectoria gremial. Por consiguiente, la participación de las mujeres es considerable dentro de los sindicatos, pero eso no significa que accedan a espacios de representación. Esto último puede relacionarse a los conceptos de “techo de cristal” y “suelo pegajoso” previamente presentados. Aunque en general se utilizan para referirse al campo laboral también son válidos para la participación gremial, ya que son fijadas en posiciones de menor responsabilidad.

Vinculando la participación con la conformación familiar, en el Gráfico 3 se muestra que la más costosa parece ser la del hogar monoparental con hijos menores a cargo, ya que las encuestadas en este tipo de hogares se encuentran en los niveles más bajos de participación. Al no haber otros adultos en el hogar para repartir tareas y tener hijos pequeños que necesitan cuidados diariamente, el tiempo disponible para dedicarse a la militancia es muy acotado.

Gráfico 3: Nivel de participación según caracterización familiar

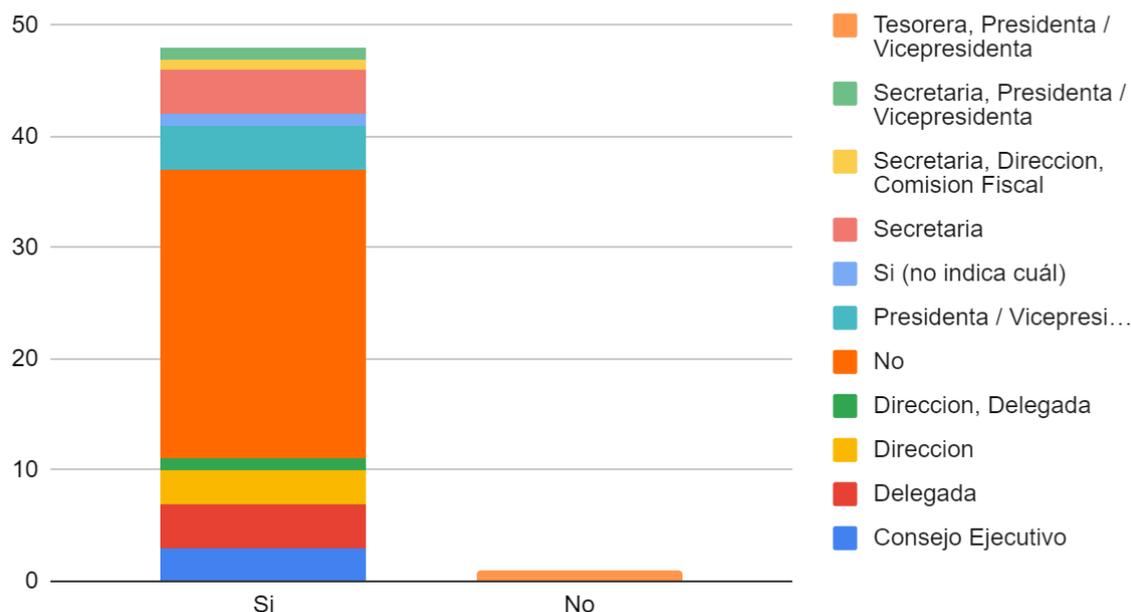


Teniendo en cuenta la participación y la responsabilidad en los cuidados dentro de los hogares nucleares con menores a cargo, el número de las encargadas principales y las que tienen un reparto equitativo es muy similar, por lo que en no todos los casos se implementan arreglos familiares que faciliten la militancia.<sup>13</sup> En el capítulo anterior se fundamentó que dependiendo el tipo de arreglo familiar se beneficia o perjudica la participación de las mujeres y su relación con la realización de tareas domésticas. En el caso de que haya otros adultos que también se responsabilicen la participación puede beneficiarse, mientras que si se trata de un hogar monoparental la participación se verá limitada, lo que sucede en esta muestra según los datos recogidos.

Sobre la ocupación de cargos de representación y su asociación con realizar tareas domésticas, la mayoría de las que realizan estas tareas no ocupan u ocuparon cargos. De las 23 mujeres que ocuparon cargos y a su vez realizan tareas domésticas, la mitad han ocupado cargos de relevancia como delegada, presidenta y secretarías; por lo que realizar tareas domésticas no necesariamente es una limitante para ocupar cargos. (Véase Gráfico 4)

<sup>13</sup> Ver Gráfico A2 en Anexos

Gráfico 4: Ocupación de cargos según tareas domésticas



Esto confirma lo expresado teóricamente, ya que se cree que la carga de tareas domésticas y de cuidados interfiere en la actividad sindical, y tomando como ejemplo a las afiliadas que participan, igualmente la mayoría no ocupa cargos representativos.

En el cuadro 6 se presentarán las dificultades que identificaron las encuestadas para participar y acceder a los espacios de militancia por ser mujeres.

Dificultades para participar dentro del sindicato:

**Cuadro 6. Informantes según dificultades para participar dentro de su sindicato. Frecuencias simples. 2023**

Identifica limitaciones para acceder a los espacios de militancia por ser mujer	Frecuencia
No	37
Falta de tiempo	4
Espacio violento	2
Hogar y cuidados	2
Hijo menor a cargo	1
No puede estar acompañada de su hijo	1
Trato despectivo y diferente	1

No fue fácil el acceso	1
Sindicato de naturaleza machista	1
No lo siente, pero reconoce su situación de privilegio	1
Sindicato monopolizado por hombres, complica participación	1
Poca experiencia	1
<i>Total<sup>14</sup></i>	53
<i>Ha tenido que suspender actividades para dedicarse a tareas domésticas / de cuidados</i>	
No	28
Si	21
<i>Total</i>	49

Fuente: elaboración propia con base en relevamiento “Cuestionario sobre uso del tiempo en mujeres afiliadas a sindicatos”

Relacionado al acceso a los espacios sindicales por ser mujer, un número importante de encuestadas expresó que no identifica limitantes. Pero entre las que sí encuentran dificultades se destacan la falta de tiempo, hogar y cuidados y el sindicato como un espacio violento; según lo presentado en el Cuadro 6. Las adversidades identificadas coinciden con los resultados arrojados en las respuestas sobre cuidados y tareas domésticas, ya que al ser en su mayoría las encargadas principales y tener que realizarlas a diario, el tiempo disponible para militar y ocupar cargos de representación se reduce. Nuevamente se observa que la división sexual del trabajo opera sobre sus condiciones para participar, dejándoles menos tiempo disponible para la actividad gremial, de lo cual algunas mujeres son conscientes.

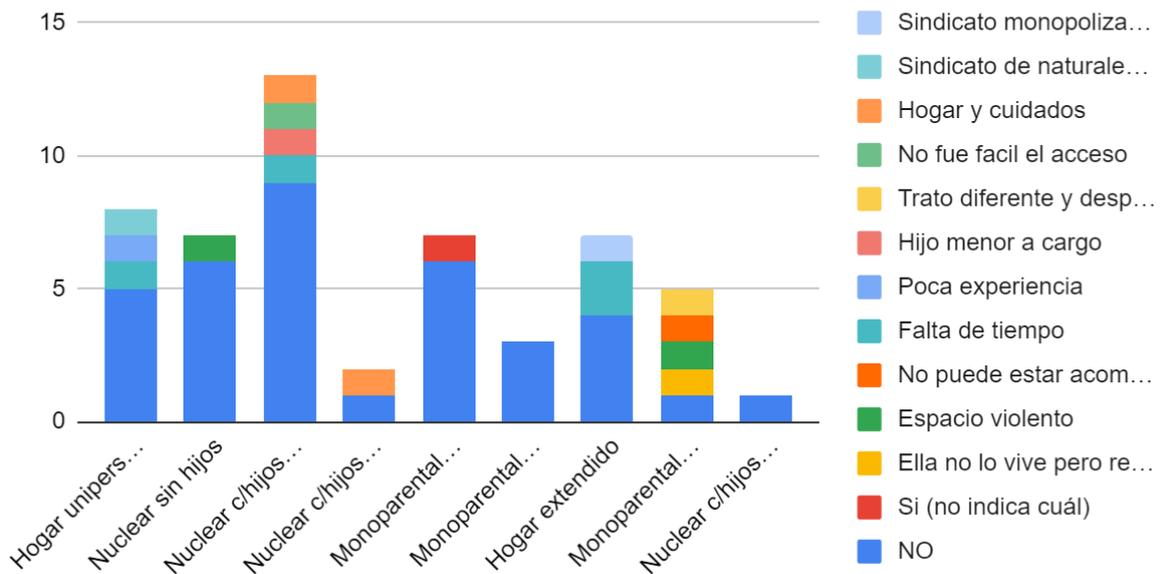
Siguiendo con los arreglos familiares, tal como se expresara más arriba, las mujeres que conforman hogares monoparentales son las que menos participación tienen aunque no identifican limitaciones para participar. También, la mayoría de las mujeres que respondieron que no identificaban limitaciones para participar integran hogares nucleares con hijos menores; por lo cual no ven como una dificultad hacerse cargo de los cuidados al interior de su familia ni realizar tareas domésticas. Este es un hallazgo muy interesante, ya que no importa el nivel de participación dentro del sindicato, las encuestadas no identifican limitaciones. Si bien excede el

<sup>14</sup> El total de respuestas es 53 (mayor a la cantidad de respuestas total), ya que hay casos en los que dieron más de un motivo.

cometido de este estudio, se podría suponer que han naturalizado la situación en la que se encuentran y se sienten cómodas con esa participación.

Quienes identificaron limitaciones (como ser la falta de tiempo) se ubican en hogares extendidos o monoparentales, por lo que en algunos casos las mujeres que son jefas de hogar sí les gustaría participar más.

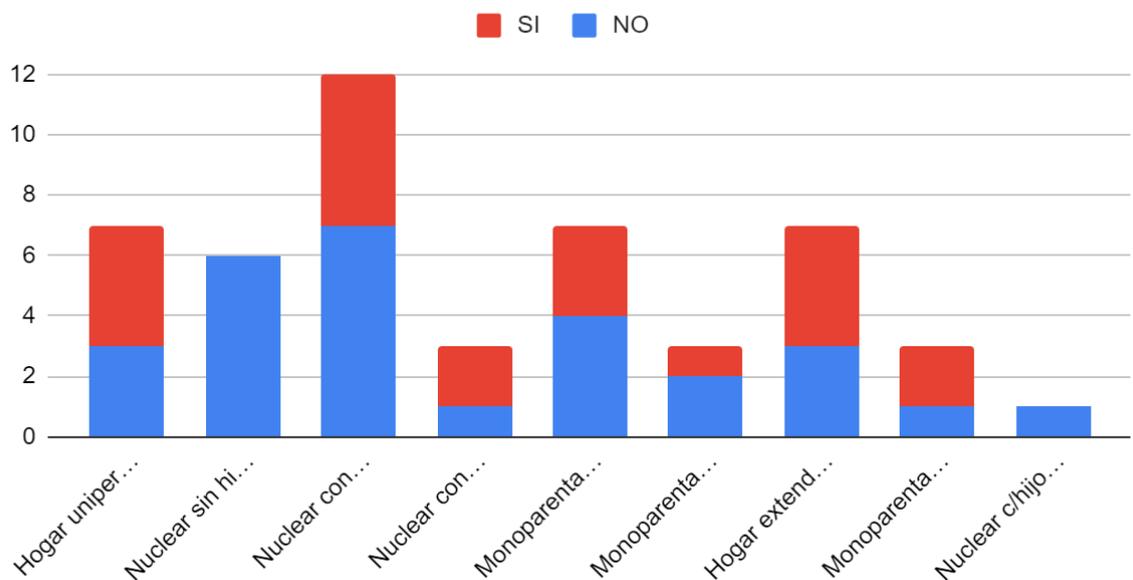
Gráfico 5: Limitaciones para participar según caracterización familiar



Se destaca que, en su mayoría, las mujeres que participan en los sindicatos no han tenido que suspender actividades y se encuentran conformando hogares nucleares con hijos menores (Véase Gráfico 5). Esto también puede relacionarse con el aumento en el reparto equitativo de los cuidados, que permite negociaciones para que las mujeres puedan participar. Sin embargo, las que respondieron que sí han suspendido se ubican principalmente en la categoría que no realiza cuidados. Por tanto, no necesariamente tener personas a cargo (principalmente menores) significa la suspensión de actividades.<sup>15</sup>

<sup>15</sup> Ver Gráfico A3 en Anexos

Gráfico 6: Suspensión de actividades según caracterización familiar



Referido al nivel educativo, quienes culminaron el nivel terciario tienen niveles altos de participación y también conforman hogares nucleares. Se intuyen arreglos más equitativos y les es más accesible participar a aquellas mujeres con niveles educativos altos y que ya conformaron su propia familia.<sup>16</sup> En los siguientes cuadros se presentarán los resultados relacionados a aspectos que las informantes identifican como facilitadores u obstaculizadores de la actividad gremial.

Identificación de aspectos que faciliten u obstaculicen la militancia:

**Cuadro 7. Informantes según aspectos que faciliten u obstaculicen la militancia. Frecuencias simples. 2023**

<i>Identifican aspectos que faciliten su militancia</i>	<i>Frecuencia</i>
No	15
Reparto de tareas domésticas	10
No tiene personas a cargo	9
No tiene pareja / Vive sola	4
Organización / Negociación	4
Cogestión de los cuidados	4

<sup>16</sup> Ver Gráfico A4 en Anexos

Tecnología para participación online	2
Horario disponible	2
Si (no explica cuáles)	1
Problema de salud	1
<i>Total<sup>17</sup></i>	52
<i>Identifican aspectos que obstaculizan su militancia</i>	
No	21
Tareas domésticas y de cuidados en general	13
Horarios	4
Estudio	1
Problema de salud	1
Si (no explica cuáles)	1
Comentarios y creencias	1
Desinterés	1
Mayor colaboración	1
Independiente	1
Lejanía del hogar y el local	1
Coordinar reuniones entre ella y su pareja que también milita	1
<i>Total<sup>18</sup></i>	47

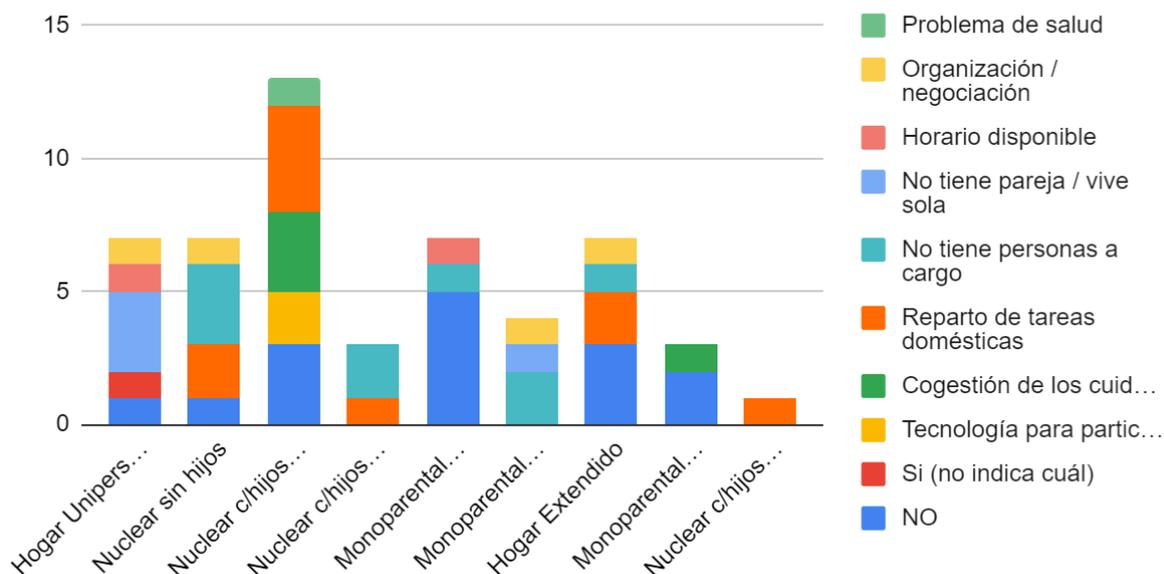
Fuente: elaboración propia con base en relevamiento “Cuestionario sobre uso del tiempo en mujeres afiliadas a sindicatos”

Un primer aspecto a destacar sobre el Cuadro 7 es que no identificaron aspectos que faciliten la militancia. Relacionado con sus arreglos familiares, las mujeres que constituyen hogares monoparentales con hijos menores a cargo son las que mayormente no identifican. Entre las que sí los identifican, se destacan el vivir sola (es decir, no tener personas a cargo) y la organización y negociación al interior de la familia en aquellos hogares nucleares con hijos menores a cargo (Véase Gráfico 7).

<sup>17</sup> El total de respuestas es 52 (mayor a la cantidad de respuestas total) ya que hay casos en los que respondieron más de un motivo.

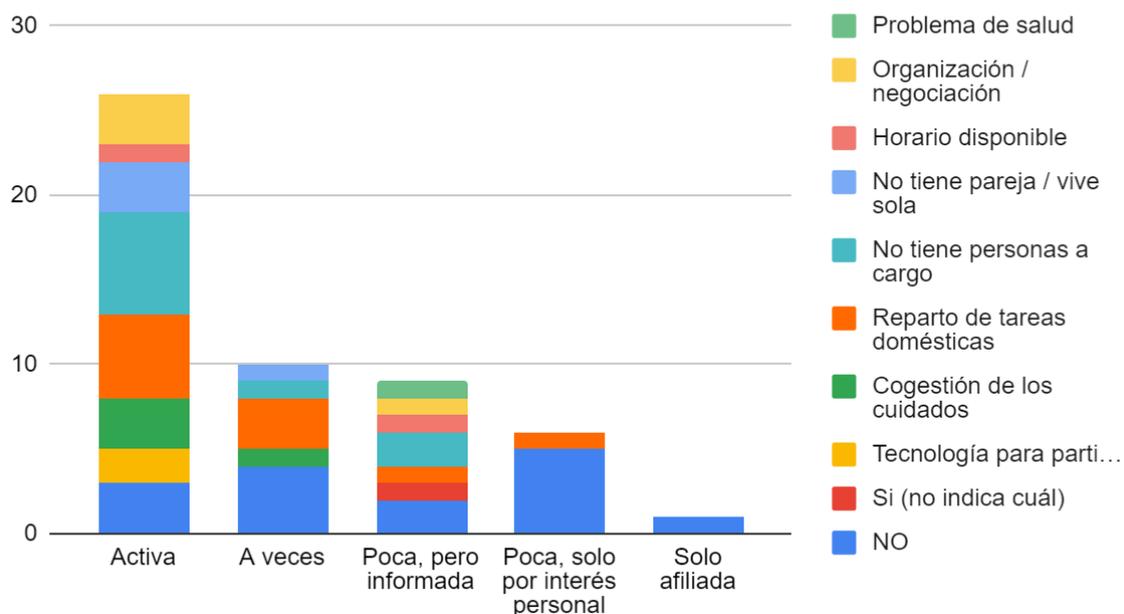
<sup>18</sup> El total de respuestas es 47 (menor a la cantidad de respuestas total) ya que no era una pregunta obligatoria y prefirieron no responder.

Gráfico 7: Aspectos que facilitan la participación según caracterización familiar



Siguiendo con los resultados presentados en el Gráfico 8, las que tienen una participación activa identifican como una facilidad no tener personas a cargo y llevar un reparto equitativo de tareas.

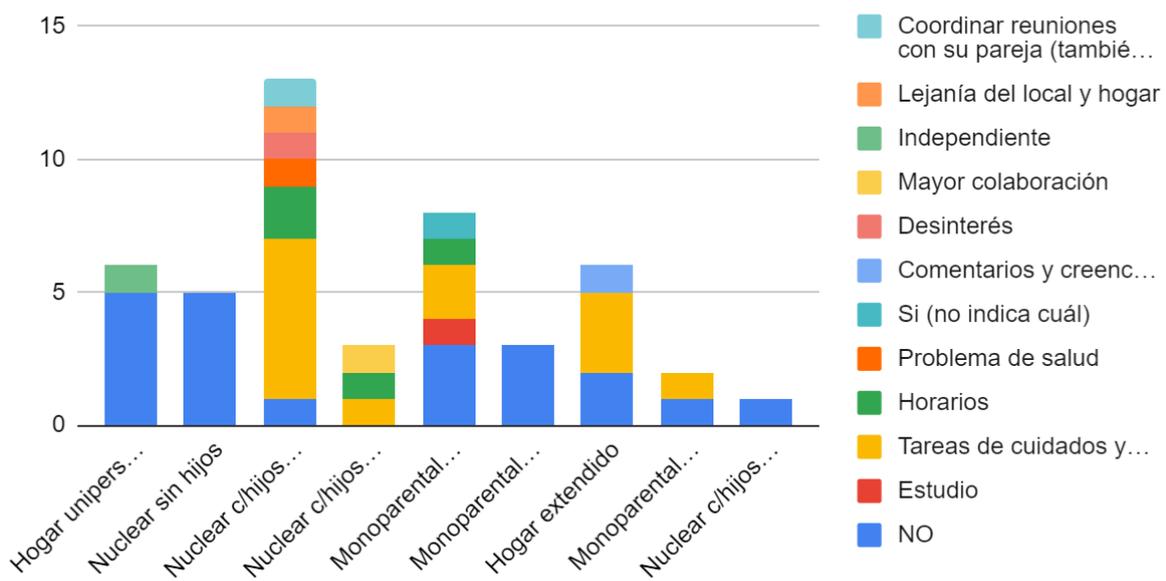
Gráfico 8: Aspectos que facilitan la participación según niveles



Entre los aspectos que obstaculizan la militancia, hubo 21 encuestadas que respondieron que no identifican; y entre las que sí resaltan “tareas domésticas y de cuidados en general” y “horarios”. Como se muestra en el gráfico 9, las que

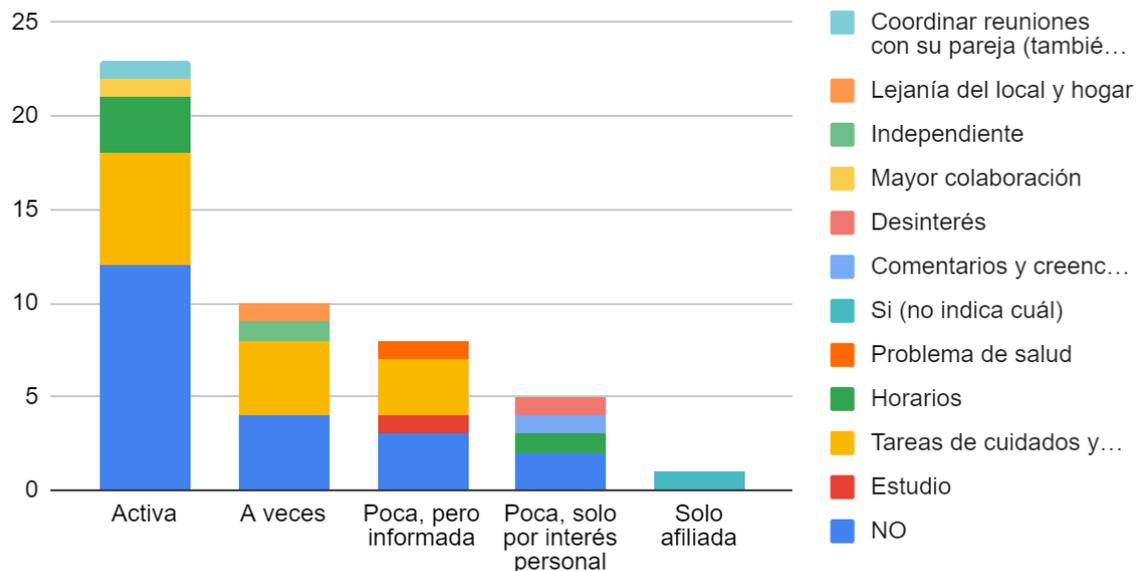
mayormente no expresaron dificultades, son las que viven solas y las que no tienen hijos, por lo que no llevar a cabo tareas de cuidados posibilita la militancia, lo que coincide con los aspectos identificados como facilitadores. Las mujeres con hijos menores a cargo (ya sean hogares nucleares o monoparentales) son las que identifican como dificultad las tareas domésticas y de cuidado en general. En este caso no se reconoce el reparto equitativo en los hogares nucleares, por lo que puede tratarse de hogares en los que las mujeres siguen siendo las encargadas principales de las tareas.

Gráfico 9: Aspectos que obstaculizan la participación según caracterización familiar



Las que tienen niveles más bajos de participación expresaron como dificultades el tiempo disponible, desinterés y comentarios y creencias de la familia (Véase Gráfico 10). Este último punto es interesante, cómo influyen los comentarios externos en la participación así como la visualización de los sindicatos como espacios machistas y violentos, que suman a la visión histórica de las mujeres invisibilizadas en la lucha sindical. Más allá de la realización de tareas no remuneradas y del tiempo disponible, hay otras características socio-culturales que también limitan la participación.

Gráfico 10: Aspectos que obstaculizan la militancia según nivel de participación



En conclusión, tanto para participar de su sindicato como para no hacerlo, las tareas domésticas y de cuidados repercuten en el tiempo disponible para la militancia. Reconocen el reparto equitativo al interior del hogar como algo que facilita y las tareas en sí como algo que obstaculiza. Es decir, no alcanza con repartir las tareas, igualmente se las ve como un aspecto que repercute en la participación sindical, aunque también habría que analizar caso a caso cómo influyen estas tareas según la conformación familiar y las negociaciones al interior de cada familia. Como fuera expresado en el apartado teórico, la forma en la que se gestiona socialmente el cuidado es una de las expresiones más visibles de la división sexual del trabajo y de los roles asignados que ubican a las mujeres en el ámbito doméstico. Aunque se ha avanzado en repartos más equitativos, incluso en aquellos hogares integrados por más de un adulto responsable las mujeres siguen siendo las encargadas principales y la falta de tiempo que desencadena estas tareas las condiciona a participar menos sindicalmente.

Las tareas domésticas no tienen un fuerte impacto en la participación, al contrario de lo que sucede con los cuidados. Sin embargo, no se identifican como una limitante por parte de las encuestadas, que ven como el mayor obstáculo la falta de tiempo. Queda planteada la interrogante de si esa “falta de tiempo” en realidad tiene que ver con las tareas que llevan adelante y la imposibilidad de acordar repartos más equitativos, solo que las mujeres no logran identificarlo por tener

naturalizado a partir de aprendizajes sociales que les corresponde la responsabilidad de las tareas reproductivas.

## Capítulo V - Conclusiones finales

Para finalizar esta monografía, resulta interesante retomar algunos aspectos que se fueron desarrollando durante la misma, así como también otros que surgen de este estudio y podrían ser profundizados en un futuro.

En primer lugar, es importante mencionar el papel fundamental que han tenido las mujeres dentro del movimiento sindical, protagonizando varias luchas a lo largo del S.XX. Sin embargo, también se observa que por diversos factores socio-culturales que ya fueron desarrollados en este trabajo, su participación ha sido invisibilizada y su acceso a los espacios de representación fue y aún es dificultosa. Por ejemplo, tal como manifiestan las informantes de esta monografía, dentro de las limitaciones identificadas para participar expresan “comentarios y creencias” y “sindicatos de naturaleza machista”, lo que habla de que hay varios aspectos socioculturales que siguen condicionando la participación de las mujeres. Las limitaciones son un reflejo de las desigualdades de acceso de las mujeres a los espacios de participación. Algunas están relacionadas a la división sexual del trabajo (como lo es relegarlas a las tareas reproductivas) y otras son más subjetivas y/o sutiles; como ser infravaloradas al momento de ocupar cargos, siempre asignarlas a las mismas tareas, subestimarlas en las discusiones, etc. A pesar de esto, en la actualidad las mujeres continúan construyendo sindicalismo, incluso en sectores productivos poco convencionales. Aún falta mucho camino por recorrer para alcanzar la paridad, por lo que es importante que las mujeres continúen luchando para conquistar cargos representativos.

Cabe destacar que se le pudo dar respuesta a los objetivos e hipótesis planteados. El objetivo general de esta investigación es “comprender el impacto que tienen las tareas domésticas y de cuidado en el tiempo disponible para la actividad sindical que tienen las mujeres afiliadas”; mientras que los objetivos específicos son: “conocer las tareas domésticas y de cuidados que tienen las mujeres afiliadas”, “estudiar sus niveles de participación sindical”, “explorar qué tipo de conformación familiar es más costosa en términos de su participación sindical” e “indagar en las posibilidades de militancia de mujeres afiliadas dentro de sindicatos, según arreglos cotidianos que obstaculicen o faciliten la participación”. Con base en las respuestas obtenidas se observó que tienen una participación activa, aunque no todas llegan a

ocupar espacios de representación. Este último punto puede ser algo a seguir investigando, ¿por qué no ocupan dichos cargos? ¿Es por desigualdades, falta de tiempo o falta de interés? Preliminarmente, se observa que la realización de tareas domésticas no influye, ya que la mayoría de las que ocuparon cargos y realizan dichas tareas han llegado a puestos importantes como presidenta o secretarías.

Por otra parte, las hipótesis planteadas fueron: “las mujeres afiliadas a sindicatos, cuya conformación familiar incluye niños/as y/o personas mayores a cargo, tienen dificultades para participar” y “las mujeres afiliadas a sindicatos, que deben asumir totalmente la carga de tareas domésticas de su hogar, tienen dificultades para participar y/o acceder a cargos de representación”. En el caso de la primera si bien tienen dificultades cuando son las únicas encargadas de estos cuidados, aquellas con arreglos equitativos identifican esto como una facilidad. Sobre la segunda hipótesis se puede decir que las tareas domésticas sí les quitan tiempo disponible para participar y eso lo observan como una limitante.

Respecto a las tareas de cuidados y su relación con la participación, se concluye que las mujeres que conforman hogares nucleares actualmente logran niveles de participación altos, por lo que se está avanzando en una mayor corresponsabilidad en la crianza. Sin embargo, también hay un alto porcentaje de estas mujeres que continúan siendo las encargadas principales de esta tarea, por lo que el cambio cultural aún no es total.

A su vez, las mujeres en hogares monoparentales con hijos menores son las que menos participan, por lo que es importante avanzar en otros arreglos sociales que permitan a estas mujeres dejar al cuidado de sus hijos y tener tiempo disponible para militar. Sin embargo, estas mujeres también se encuentran dentro del grupo que no identificó limitantes para participar, por lo que sería interesante retomar estos datos e identificar si les interesa participar más o se sienten cómodas con estos niveles de participación. Según los aspectos que facilitan la militancia; se destacan vivir sola y la negociación al interior del núcleo familiar. Por tanto, no tener personas a cargo o los arreglos familiares más equitativos continúan siendo ventajas para participar de la vida sindical. Por otra parte, los aspectos más identificados como obstáculos son “las tareas domésticas y de cuidados en general” y los “horarios”. Estas dos cuestiones puede que vayan de la mano, ya que al realizar tareas reproductivas cuentan con menos tiempo disponible para la actividad sindical. Por ende, tanto para participar de su sindicato como para no hacerlo, las tareas

domésticas y de cuidados repercuten en el tiempo disponible para la militancia. Las encuestadas reconocen que las tareas en general obstaculizan la participación, pero el reparto equitativo al interior del hogar la facilita.

Aunque se cumplió con los objetivos y las hipótesis planteadas, también hay que destacar las limitaciones que tuvo este estudio. La selección de casos fue limitada, generando una muestra homogénea (empleos públicos, con un alto nivel educativo, etc.) por lo que las respuestas también estuvieron dentro de lo esperable para ese grupo y puede que no reflejen totalmente la experiencia de las mujeres sindicalistas que realizan tareas no remuneradas.

Si bien los datos aquí presentados constituyen una primera aproximación a la realidad de las mujeres militantes, estos resultados pueden ampliarse con más tiempo de trabajo de campo o con una mayor difusión del estudio. A su vez, la utilización únicamente de una técnica cuantitativa no permitió ahondar en los resultados, y sumado al hecho de que no todas las respuestas eran obligatorias, puede que se haya perdido información.

Por tanto, este estudio se realizó sólo con fines académicos y si bien se alcanzaron resultados interesantes, pueden ampliarse considerablemente.

En futuras investigaciones se podría profundizar en los arreglos familiares que llevan adelante las mujeres y qué estrategias se despliegan para que les sea posible participar en su sindicato. También, sería interesante ir más allá en los aspectos socio-culturales que condicionan la participación, es decir, en aquellas cuestiones más subjetivas que limitan que las mujeres se sientan cómodas en ámbitos sindicales. Podría indagarse en las tareas y roles que llevan adelante las mujeres dentro de los gremios, así como en los prejuicios que tienen que enfrentar al momento de participar (por ejemplo, retomando la línea de los “comentarios y creencias” que algunas mujeres identificaron como limitaciones en esta investigación). Sin dudas este es un tema de gran interés para la academia, futuros profesionales y también para las propias militantes.

Para finalizar, resulta interesante pensar en una línea de intervención desde el Trabajo Social teniendo en cuenta las dimensiones de la profesión. Se pueden analizar los aspectos facilitadores y obstaculizadores que condicionan la participación de las mujeres, buscando posicionar su derecho a participar de la vida

política de los sindicatos más allá de los arreglos familiares que puedan tener. Respecto a la dimensión investigativa de la profesión, hay varias características que pueden seguirse indagando desde los enfoques de género, trabajo, movimientos sociales, etc.; áreas en las que se encuentra involucrado el Trabajo Social. La producción académica permite conocer y presentar la realidad de los sujetos y a partir de allí perfilar la intervención. Es necesario continuar avanzando en investigaciones de este tipo, que reflejen el sentir de las mujeres sobre su vida cotidiana y su involucramiento en la vida política.

Retomando lo expresado en la presentación de este trabajo, realicé mis prácticas pre-profesionales en un sindicato, lo que me hizo ver que desde el Trabajo Social se puede aportar mucho a estos sujetos colectivos; desde la defensa de los derechos de las trabajadoras, buscando mejorar sus estrategias de lucha y de conquista de derechos. En lo que ocupa a la temática de participación de las mujeres, se puedan pensar en estrategias y políticas de conciliación y corresponsabilidad que permitan un mayor involucramiento de las mujeres, colocándolas en pie de igualdad frente a los hombres en la actividad gremial. Para garantizar dicha participación varios actores deben involucrarse; como ser las familias, los sindicatos, el Estado e instituciones privadas. Las trabajadoras y los trabajadores sociales desde su dimensión asistencial pueden actuar como articuladores entre estos grupos, identificando y acercando recursos que permitan a las mujeres organizar su vida cotidiana para poder participar.

Por su parte, la dimensión socio-educativa es fundamental para el trabajo con los sindicatos, buscando transformar aquellos “comentarios y creencias” que limitan la participación de las mujeres, persiguiendo una perspectiva de igualdad de género. Por último, la dimensión ético-política debe orientar toda la intervención; los valores de libertad, igualdad, autonomía deben estar presentes en favor de potenciar a aquellos sujetos que se encuentran en una situación desventajosa. En este caso, recuperar la experiencia de aquellas mujeres que participan de los sindicatos para que puedan hacerlo de una forma plena sin importar las condicionantes impuestas por su género.

## Bibliografía

Amarante, V. y Espino, A. (2001). *La evolución de la segregación laboral por sexo en Uruguay (1986-1999)*. Instituto de Economía, Facultad de Ciencias Económicas y Administración, Universidad de la República.  
<https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/bitstream/20.500.12008/4266/5/dt-03-01.pdf>

Ardanche, M. (2011). *Entre el techo de cristal y el piso pegajoso: El trabajo como herramienta de inclusión en el Uruguay de 2011*. Cotidiano Mujer.  
[https://cotidianomujer.org.uy/wp-content/uploads/attachments/pub\\_trabajo11baja.pdf](https://cotidianomujer.org.uy/wp-content/uploads/attachments/pub_trabajo11baja.pdf)

Arriagada, I. (2017). Familias y hogares en América Latina. En B. García, J. Nájera, E. Pacheco (Comps.), *Hogares y trabajadores en México en el S.XXI* (pp.25-33). El Colegio de México.  
[https://books.google.com.uy/books/about/Hogares\\_y\\_trabajadores\\_en\\_M%C3%A9xico\\_en\\_el.html?id=-D5qDwAAQBAJ&printsec=frontcover&source=kp\\_read\\_button&hl=es&redir\\_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.uy/books/about/Hogares_y_trabajadores_en_M%C3%A9xico_en_el.html?id=-D5qDwAAQBAJ&printsec=frontcover&source=kp_read_button&hl=es&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false)

Batthyany, K., Espino, A., Fernandez, M., Genta, N., Molina, A., Pedetti, G., Sauval, M., Scavino, S., Villamil, L. (2014). *Atlas demográfico y de la desigualdad del Uruguay - Fascículo 5: Desigualdades de género en Uruguay*. Trilce.  
<https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/bitstream/20.500.12008/7608/1/Atlas%20sociodemografico%205.pdf>

Caetano, G. y Jacob, R. (1990). *El nacimiento del terrismo (1930-1933). Tomo II*. Ediciones Banda Oriental.

<https://archive.org/details/caetano.-jacob.-el-nacim.-del-terrismo-t-2/page/n11/mode/2up>

Cibic, D. (2018). *La representación de las mujeres en cargos dirigentes dentro del sindicalismo uruguayo* (Tesis de Grado). Universidad de la República.

[https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/bitstream/20.500.12008/23547/1/TTS\\_CibicDenisse.pdf](https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/bitstream/20.500.12008/23547/1/TTS_CibicDenisse.pdf)

Clavijo, F. (2014). *La participación sindical de las mujeres de Montevideo... ¿Cuál es la realidad?* (Tesis de grado). Universidad de la República.

[https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/bitstream/20.500.12008/8117/1/TTS\\_ClavijoFlavia.pdf](https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/bitstream/20.500.12008/8117/1/TTS_ClavijoFlavia.pdf)

D'Elía, G. (1969). *El movimiento sindical*. Nuestra Tierra.

<https://anaforas.fic.edu.uy/jspui/handle/123456789/9610>

de Oliveira, O y García, B. (2017). Aproximaciones sociodemográficas al estudio de los hogares y familias en México. En: B.García, J.Nájera, E.Pacheco (Comps.), *Hogares y trabajadores en México en el S.XXI* (pp. 71-128) El Colegio de México.

[https://books.google.com.uy/books/about/Hogares\\_y\\_trabajadores\\_en\\_M%C3%A9xico\\_en\\_el.html?id=-D5qDwAAQBAJ&printsec=frontcover&source=kp\\_read\\_button&hl=es&redir\\_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.uy/books/about/Hogares_y_trabajadores_en_M%C3%A9xico_en_el.html?id=-D5qDwAAQBAJ&printsec=frontcover&source=kp_read_button&hl=es&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false)

Espino, A. (2003). *El aporte de las remuneraciones femeninas en los hogares y sus efectos en la distribución del ingreso*. Instituto de Economía, Facultad de Ciencias Económicas y Administración, Universidad de la República.

<https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/bitstream/20.500.12008/4285/5/dt-04-03.pdf>

Espino, A. (2021). Economía del cuidado: su relevancia para el análisis económico desde una perspectiva de género. En A. Espino (comp.), *Las desigualdades de género y la ciencia económica: la perspectiva de la economía feminista* (pp.135-148). Comisión Sectorial de Enseñanza, UdelaR.

<https://www.cse.udelar.edu.uy/wp-content/uploads/2021/07/Desigualdades-Financial.pdf>

Espino, A. y Leites, M. (2008). *Oferta laboral femenina en Uruguay: evolución e implicancias (1981-2006)*. Instituto de Economía, Facultad de Ciencias Económicas y Administración, Universidad de la República.

<https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/bitstream/20.500.12008/4178/5/dt-07-08.pdf>

Gómez, F. (2019). *La desigualdad de la igualdad social: el género en los sindicatos*.

<https://www.cotidianomujer.org.uy/la-desigualdad-de-la-igualdad-social-el-genero-en-los-sindicatos/>

Instituto Nacional de Estadística (2020). *Distribución porcentual de las personas mayores de 24 años por máximo nivel educativo alcanzado según sexo. Total país*.

<https://www.gub.uy/ministerio-desarrollo-social/indicador/distribucion-porcentual-personas-mayores-24-anos-maximo-nivel-educativo-alcanzado-segun-sexo>

Johnson, N. (2013). *Mujeres en cifras : el acceso de las mujeres a espacios de poder en Uruguay*. Cotidiano Mujer.

[https://cotidianomujer.org.uy/wp-content/uploads/attachments/pub\\_acceso13.pdf](https://cotidianomujer.org.uy/wp-content/uploads/attachments/pub_acceso13.pdf)

King, G. Deohane, R. y Verba, S. (2007). La ciencia en las ciencias sociales. En *El diseño de la investigación social: la inferencia científica en los estudios cualitativos* (pp. 13-43). Alianza.

<https://metodos-avanzados sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/216/2014/03/KING-EL-DISEO-DE-LA-INVESTIGACION-CAPS.-1-Y-6.pdf>

Larguía, I, Dumoulin, J. (1976). *Hacia una ciencia de la liberación de la mujer*. Anagrama. <https://omegalfa.es/>

López, N. y Sandoval, I. (s/f). *Métodos y técnicas de investigación cuantitativa y cualitativa*. Universidad de Guadalajara.

<http://148.202.167.116:8080/jspui/bitstream/123456789/176/3/M%c3%a9todos%20y%20t%c3%a9cnicas%20de%20investigaci%c3%b3n%20cuantitativa%20y%20cualitativa.pdf>

Pérez, N. (2020). *Suelo pegajoso, techo de cristal y con las manos atadas*.

<https://www.observatorioigualdadyempleo.es/suelo-pegajoso-techo-de-cristal-y-con-las-manos-atadas/>

Porrini, R. (2008). *Historia del movimiento sindical en Uruguay*. Instituto Cuesta Duarte-PIT-CNT.

<http://formacion.sutel.com.uy/wp-content/uploads/sites/20/2015/11/Manual-Historia-Guía-Didáctica.pdf>

Salvador, S. (2021). Valorización económica del trabajo no remunerado. En A.

Espino (coord.), *Las desigualdades de género y la ciencia económica: la*

*perspectiva de la economía feminista* (pp. 103-116). Comisión Sectorial de Enseñanza, Udelar.

<https://www.cse.udelar.edu.uy/wp-content/uploads/2021/07/Desigualdades-Fin al.pdf>

Serret Bravo, E. (2008). *Qué es y para qué es la perspectiva de género*. IMO.

<http://cedoc.inmujeres.gob.mx/PAIMEF/Oaxaca/oax09.pdf>

Udaquiola, M. (2016). *Participación sindical de las mujeres: el caso de FUECYS*.

(Tesis de grado). Universidad de la República.

[https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/bitstream/20.500.12008/21951/1/TTS\\_U daquiolaMarcela.pdf](https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/bitstream/20.500.12008/21951/1/TTS_U daquiolaMarcela.pdf)

Urrutia Pérez, C. (s/f). *La participación de las mujeres en las organizaciones sindicales*.

[https://www.nodo50.org/mujeresred/sindicalismo-carmen\\_urrutia.html](https://www.nodo50.org/mujeresred/sindicalismo-carmen_urrutia.html)