



5.8
12.5
10.7
12
9.7
4



JUSTICIA DE GÉNERO

CENTRALES

Las mujeres y la agenda de la justicia de género en el sindicalismo de América Latina y el Caribe

REGIÓN ANDINA

Ana Teresa Vélez Orrego y Nadia Scarleth Guevara Ordóñez

Febrero 2023



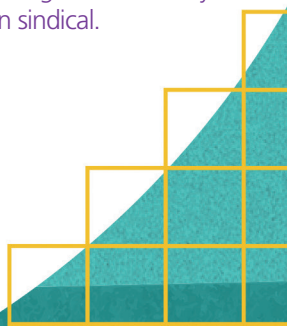
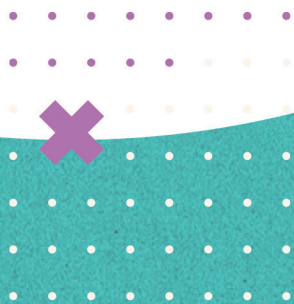
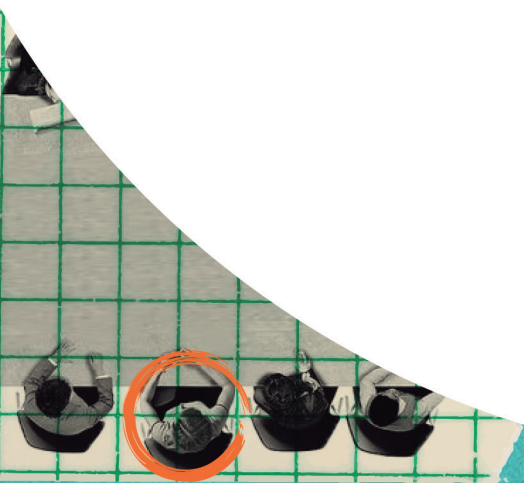
Existe una coincidencia general en las grandes limitaciones que existen para una verdadera justicia de género en el trabajo y en los sindicatos en toda América Latina.



A partir de los datos y las narrativas de las mujeres sindicalistas de la región andina, este ejercicio de investigación devela situaciones que responden a la pregunta por la participación de las mujeres en el sindicalismo y las condiciones de dicha participación.



Este estudio es una invitación a revisar una forma organizativa a partir de los postulados de la justicia de género, el feminismo, las actuales luchas y las estrategias, colectivas e individuales, de las mujeres en un sector que aún se rehúsa a incorporarlas como apuesta por la igualdad social y la renovación sindical.



Índice

Prólogo	2
1. INTRODUCCIÓN	4
2. PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL SINDICALISMO	5
2.1 Panorama laboral y sindical de la subregión y la participación de las mujeres	5
2.2 Participación general de las mujeres en las centrales investigadas.....	11
2.3 Participación de las mujeres en las instancias de negociación y diálogo social	12
2.4 La autoorganización de las mujeres en las centrales sindicales.....	13
2.5 Obstáculos que enfrentan las mujeres para su participación sindical general y en los comités directivos.....	14
2.6 Experiencias, estrategias e iniciativas para superar los obstáculos en las centrales y los sindicatos	19
3. INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE JUSTICIA DE GÉNERO EN LA ACCIÓN SINDICAL	23
3.1 Narrativas y reivindicaciones en las plataformas de las centrales sindicales	23
3.2 Experiencias de articulación con organizaciones del movimiento feminista	25
3.3 Influencias de grupos y organizaciones «antiderechos» en el sindicalismo	26
4. CONCLUSIONES	28
5. APARTADO ESPECIAL	29
5.1 Experiencias de sindicatos y federaciones	29
5.2 Perfiles de mujeres sindicalistas pioneras	29
Referencias bibliográficas.....	37

Prólogo

Las injusticias del sistema capitalista afectan en especial a las mujeres, que son quienes sufren en mayor medida la informalidad laboral, los bajos salarios, el subempleo y la sobrecarga de horas dedicadas al trabajo productivo y de cuidados. Las múltiples crisis desencadenadas en el plano económico y social a partir de la pandemia por covid-19 profundizaron los nudos estructurales de la desigualdad de género.

Las organizaciones sindicales tienen un rol central en la lucha por la justicia social y la profundización de la democracia. En ese desafío, la incorporación de la perspectiva de la justicia de género en los programas y las acciones sindicales es una tarea central para las organizaciones. La paridad en la participación de las mujeres en las organizaciones sindicales es una cuestión de justicia que no solo beneficia a las mujeres, sino que enriquece y aporta al conjunto de la sociedad, en términos de justicia de género, justicia social y calidad de la democracia.

En la actualidad, la potencia de la movilización del movimiento feminista interpela a la sociedad y a las organizaciones sindicales con mayores y más claros reclamos de justicia en términos de representación y participación en la vida política. El impulso feminista se expresa también en el campo de las ideas y se fortalecen los fundamentos teórico-políticos que permiten mostrar con más claridad la esencia patriarcal del sistema capitalista y las imbricadas injusticias, que se deben enfrentar desde una perspectiva de interseccionalidad. Las mujeres y las personas con identidad de género feminizada constituyen un universo profundamente heterogéneo, sobre el que recaen múltiples discriminaciones que actúan en forma interseccional y requieren un abordaje complejo a partir del análisis.

Las mujeres sindicalistas han sido la fuerza clave para que las organizaciones sindicales avancen en la comprensión programática de la necesidad de enfrentar las múltiples opresiones del sistema. Su lucha ha sido determinante para avanzar en transformaciones institucionales en los sistemas legales y de negociación colectiva que den cuenta de las múltiples brechas de género a las que se exponen en el mundo del trabajo. A nivel internacional, la adopción, entre otros, de los convenios 156, sobre las/os trabajadoras con responsabilidades familiares, 189, sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, y el recientemente vigente 190, sobre la violencia y el acoso, de la Organización Internacional del Trabajo, son muestras del esfuerzo también internacionalista de las mujeres organizadas.

Según la Confederación Sindical Internacional (CSI), a nivel global las mujeres representan el 42% de las personas afiliadas a los sindicatos, pero su participación en los órganos de conducción de las organizaciones sindicales no llega al 30% y es de tan solo 7% en los cargos directivos más altos.¹ A nivel regional, existe disparidad de situaciones, con aisladas definiciones hacia la paridad y un poco más extendidos compromisos hacia la cuotificación de los espacios de decisión.

Recientemente, la Confederación Sindical de las Américas (CSA) aprobó la Hoja de Ruta para el Fortalecimiento y la Transformación Sindical, en la que se reconoce a la desigualdad de género como un desafío de primera línea para el sindicalismo y se define que «revertir las desigualdades históricas entre mujeres y hombres, que se expresan en el mundo del trabajo, requiere de avanzar hacia la paridad en la conducción y en la representación de las organizaciones sindicales».

Esta investigación contó con la colaboración del equipo de la Confederación Sindical de las Américas, a quienes agradecemos.

La fortaleza de las mujeres movilizadas desde el sindicalismo es creciente pero los obstáculos siguen siendo grandes.

El Proyecto Sindical Regional de la Fundación Friedrich Ebert (FES) tiene como tarea central contribuir al fortalecimiento del movimiento sindical como sujeto regional e internacional para la construcción democrática. Esta investigación busca ser un aporte para la discusión política y la elaboración estratégica de las organizaciones sindicales. En particular, buscamos contribuir al esfuerzo de las mujeres sindicalistas que actúan en diversas estructuras sindicales nacionales, regionales, continentales y globales, en su lucha por la justicia de género para el fortalecimiento del sindicalismo.

Esta es una investigación aplicada a la acción sindical y situada en la realidad latinoamericana y caribeña, que incorpora las variables estructurantes de la historia política y económica de nuestra región, como lo son el histórico desafío de superar la dependencia, construir autonomía regional de los centros capitalistas y superar los vestigios de colonialidad.

¹ Confederación Sindical Internacional (CSI, 2022), *Documento de resultados de la 4.a CMM en 2022*.

Agradecemos y reconocemos el excelente trabajo de Didice Godinho Delgado, en el liderazgo del proceso de investigación y la elaboración del documento regional, y al conjunto de investigadoras/es que condujeron los procesos de investigación a nivel nacional y subregional. La investigación contó con la contribución estratégica del conjunto de colegas de las oficinas FES en América Latina y el Caribe, a quienes agradecemos por su compromiso.

DÖRTE WOLLRAD

Directora del Proyecto Sindical para América Latina y el Caribe

VIVIANA BARRETO

Directora de proyectos del Proyecto Sindical para América Latina y el Caribe

1

INTRODUCCIÓN

Este texto presenta los resultados de la investigación «Las mujeres y la agenda de la justicia de género en el sindicalismo de América Latina y el Caribe», referidos a la región andina. Se analizaron nueve centrales sindicales de Bolivia, Colombia, Ecuador, Perú y Venezuela. La investigación en la región estuvo a cargo de las autoras de esta publicación, y contó con la asistencia de Liliana Prado Puga y Pedro Gómez Machado, responsables de la investigación en Perú y Venezuela, respectivamente.

Las fuentes de datos utilizadas fueron los cuestionarios enviados por FES Sindical a los comités directivos y a las instancias de mujeres o género de las centrales sindicales, entrevistas con dirigentas y dirigentes de los comités directivos, incluidas las dirigentas a cargo de las instancias de mujeres o género, así como otras y otros sindicalistas, documentos de las centrales sindicales (estatutos, resoluciones de congreso, etc.) y estadísticas oficiales.



2

PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL SINDICALISMO

2.1 PANORAMA LABORAL Y SINDICAL DE LA SUBREGIÓN Y LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES

2.1.1 Panorama laboral

La región andina presenta una brecha promedio de 17% entre hombres y mujeres en lo que refiere a la población económicamente activa (PEA). Venezuela es el caso más representativo con una brecha de 27%, seguida por Perú con 18,4%. La menor participación de las mujeres en el mundo productivo limita sus posibilidades de incursión en el sindicalismo.

La región presenta altas tasas de informalidad, similares para hombres y mujeres. Con un promedio de 58 %, salen de la media Ecuador y Bolivia, con tasas superiores al 70% para cada sexo, y en el caso de Bolivia, 4 puntos porcentuales más entre las mujeres.

Las actividades económicas altamente feminizadas son a la vez las más precarizadas por sus niveles de informalidad, acceso limitado a derechos laborales, bajos salarios, etcétera. Estas

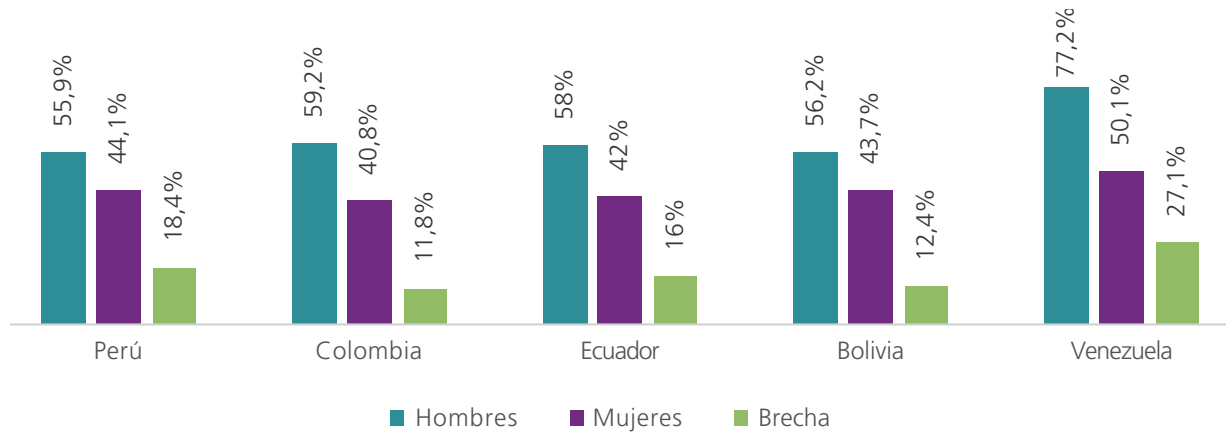
actividades se concentran en sectores de servicios y las trabajadoras tienen pocas posibilidades de sindicalización. En áreas rurales se observa una alta participación de las mujeres en la actividad económica, no obstante, son actividades de subsistencia y autoconsumo, sin derechos ni beneficios laborales.

El desempleo constituye un elemento importante del mundo laboral, que limita la sindicalización de las mujeres en la región andina. Las tasas de desempleo femeninas en la región superan en promedio por 2,5% a las de los hombres. Colombia tiene una diferencia de casi 8%; allí es una tendencia histórica que este indicador duplique las tasas masculinas y triplique la tasa de desempleo nacional.

La mal llamada *inactividad* es la condición más significativa de desventaja en la participación laboral de las mujeres en la región andina. Incluye labores de cuidado no remuneradas que realizan las mujeres, así como a aquellas mujeres que se cansaron de buscar empleo. Estar por fuera de la actividad productiva remunerada supone entonces la imposibilidad para las mujeres de incursionar en el mundo sindical.



Figura 1
PEA por sexo en la región andina (2020)



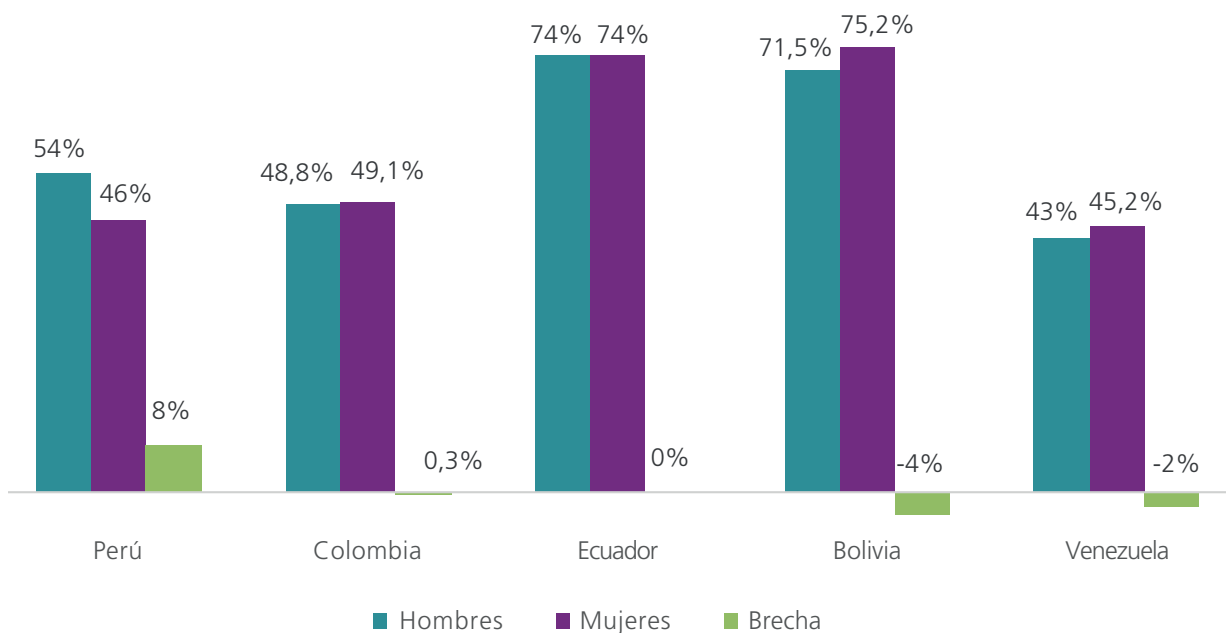
Fuente: Elaboración propia con base en el informe de la Confederación Sindical de las Américas (CSA) y la Confederación Sindical Internacional (CSI) *Condiciones laborales y los derechos de las mujeres trabajadoras de cuatro países andinos frente al covid-19: Colombia, Perú, Ecuador y Bolivia*. Los datos para Venezuela provienen de la Encuesta por Muestreo del INE (primer semestre del 2020).

2.1.1.1 Labores de cuidado

La sobrecarga de trabajo de cuidado es un obstáculo para que las mujeres accedan a trabajos remunerados y, al mismo tiempo, consecuencia del desempleo estructural que las coloca como principales proveedoras del cuidado en los hogares. La visión de que el cuidado de otros y del hogar es tarea

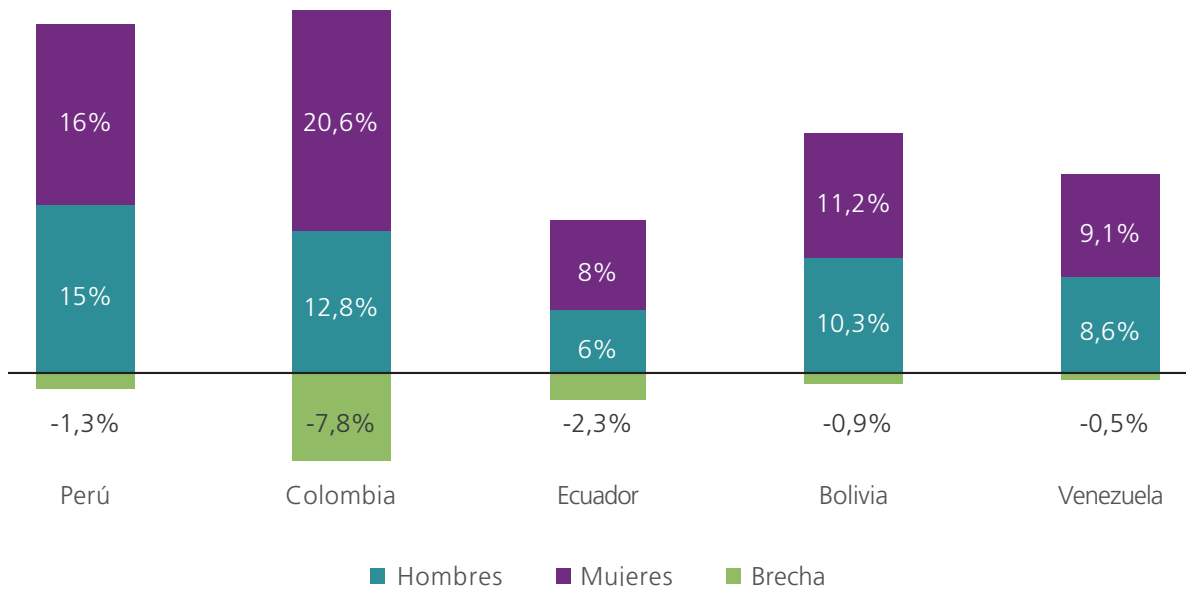
primordialmente femenina genera sobrecargas y jornadas de trabajo no remunerado ante la ausencia de redistribución de dicha labor. Las tareas de cuidado generan obstáculos para la participación de las mujeres en la vida productiva, política y, en este caso, sindical.

Figura 2
Informalidad por sexo en la región andina



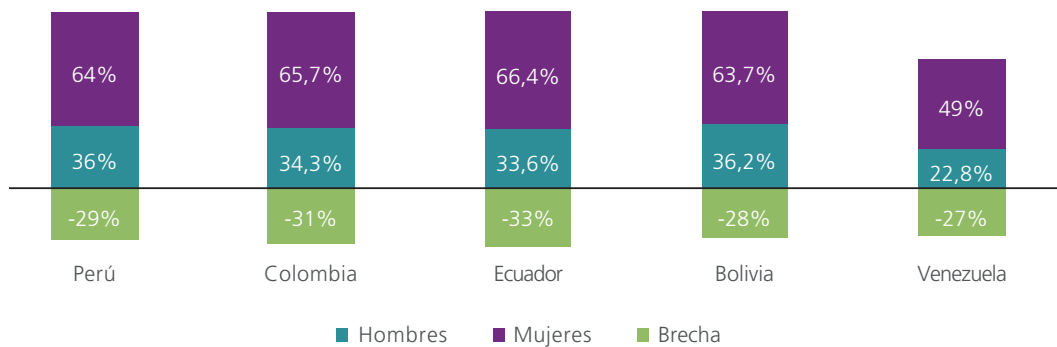
Fuente: Elaboración propia con base en el informe de la CSA y la CSI *Condiciones laborales y los derechos de las mujeres trabajadoras de cuatro países andinos frente al covid-19: Colombia, Perú, Ecuador y Bolivia*. Los datos de Perú y Bolivia son del año 2018, los de Ecuador corresponden al 2019, y los de Colombia y Venezuela a 2020.

Figura 3
Desempleo por sexo en la región andina (2020)



Fuente: Elaboración propia con base en el informe de la CSA y la CSI *Condiciones laborales y los derechos de las mujeres trabajadoras de cuatro países andinos frente al covid-19: Colombia, Perú, Ecuador y Bolivia*. Los datos para Venezuela provienen de la Encuesta por Muestreo del INE (primer semestre de 2020).

Figura 4
Inactividad por sexo en la región andina (2020)



Fuente: Elaboración propia con base en el informe de la CSA y la CSI *Condiciones laborales y los derechos de las mujeres trabajadoras de cuatro países andinos frente al covid-19: Colombia, Perú, Ecuador y Bolivia*. Los datos para Venezuela provienen de la Encuesta por Muestreo del INE (primer semestre de 2020).

En las entrevistas realizadas, se evidencia cómo este elemento afecta su participación y la de otras mujeres en el mundo sindical. Se espera, y en algunos casos ellas mismas así lo consideran, que sean las cuidadoras principales de sus familias, lo cual implica tiempo y esfuerzo en contraposición al requerido para la militancia sindical.

«Muchas compañeras que son dirigentes ahora dicen “sí, pero es que tengo que estar pendiente de los niños, es que son jornadas muy largas y extenuantes, eso no les pasa a los señores, los señores pueden darse el lujo de llegar y su esposa está en función de los niños y los hombres no tienen que estar pensando en eso”».

Según la CEPAL (2017),² en una comparativa de la proporción de tiempo dedicado por mujeres y hombres al trabajo doméstico y no remunerado, en el Ecuador, en 2012, las mujeres les destinaron el 23,9% de su tiempo, mientras que los hombres solamente el 6%. En Colombia, en 2012, estas tareas alcanzaron al 19,3% del tiempo libre de las mujeres, mientras que los hombres les destinaron el 5,8%. En el Perú, en 2010, las mujeres destinaron el 25,2% de su tiempo a labores del hogar, y los hombres, el 10,2%. Finalmente, Bolivia, aunque con datos más antiguos, del año 2001, muestra que ese año las mujeres destinaron el 23,5% de su tiempo, mientras que los hombres utilizaron el 12,6%.

2.1.2 Sindicalismo en la región andina

2.1.2.1 Bolivia

La Central Obrera Boliviana (COB) fue fundada en 1952, después de la victoria de la revolución del 9 de abril de 1952. La COB se constituyó en uno de los principales actores de la política boliviana hasta los años 80, momento en el que las denominadas *reformas neoliberales*, especialmente el decreto supremo 21.060 y la relocalización de las minas, derivaron en un decrecimiento tanto de la cantidad de miembros de la COB como de su importancia en la esfera nacional. En los últimos años, a raíz del proceso político desencadenado por la llegada al poder del Movimiento al Socialismo (MAS), la COB recobró una centralidad política, esta vez como aliada del denominado *proceso de cambio*.

Esta central está conformada por 70 organizaciones:

Tabla 1
Conformación de la Central Obrera Boliviana

Centrales obreras departamentales	9
Centrales obreras regionales	16
Federaciones	23
Confederaciones	22
Total de organizaciones participantes	70

Fuente: COB.

Si bien no se cuenta con el número total de afiliados, sí se cuenta con las características de la organización interna y el número de sectores que la componen:

- Centrales obreras departamentales: 9 en total, una por departamento.
- Centrales obreras regionales (COR): organizaciones afiliadas a la COB creadas para defender los intereses de los trabajadores a nivel regional. Por ejemplo: la COR de la ciudad de El Alto en el departamento de La Paz y la COR de la provincia Germán Busch en el departamento de Santa Cruz. Cabe destacar que entre el congreso de 2015 y el llevado a cabo en 2018, su número se incrementó de 8 a 16.
- Federaciones: organizaciones afiliadas a la COB que agrupan a un mismo sector. Por ejemplo: Federación Sindical de Trabajadores Mineros de Bolivia (FSTMB), Federación Sindical de Trabajadores Petroleros de Bolivia, Federación Sindical de Trabajadores Municipales de Bolivia, etc.
- Confederaciones: organizaciones afiliadas que aglutinan a las federaciones de cada sector. Por ejemplo: Confederación Sindical Única de Trabajadores Campesinos de Bolivia, Confederación de Comunidades Interculturales de Bolivia (CSCIB), Confederación de Maestros Rurales de Bolivia, Confederación de Maestros Urbanos de Bolivia.

2.1.2.2 Colombia

El país cuenta con tres centrales significativas y de larga tradición: la Central Única de Trabajadores (CUT), la Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC) y la Confederación General del Trabajo (CGT). La principal central sindical en la actualidad, por historia y cobertura en afiliación, es la CUT. En esta investigación están consideradas la CUT y la CTC.

Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC)

Es la central más antigua de Colombia, nace en 1935 y es cuna de otras centrales que luego se unirían en la CUT. En la época, se desarrollaba la industria y se impulsaban grandes obras de infraestructura por parte del gobierno nacional en sectores de puertos sobre las costas atlántica y pacífica, en el río Magdalena, en ferrovías, carreteras y explotaciones de hidrocarburos y minas.³

En la actualidad tiene 169.291 afiliados (Ministerio de Trabajo [MT], 2017), aunque su secretaría ejecutiva reporta 250.000. Sus afiliados son del sector eléctrico, agroindustria y agropecuaria, economía solidaria agropecuaria y transportadores, informales y por las siguientes federaciones:

- FENALGRAP: Federación Nacional de Trabajadores de la Industria de las Artes Gráficas, Papeleros y Afines, con sede en Bogotá
- FEDEPETROQUIM: Federación Nacional de Trabajadores Petroleros, Petroquímicos, Químicos y Mineros
- FECOLTRACOM: Federación Colombiana de Comunicaciones
- FECOLFOTOGRAFOS: Federación Colombiana de Fotógrafos y Camarógrafos Profesionales, con sede en Bogotá
- FETRAMECOL: Federación de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas, Eléctricas y Mecánicas de Colombia, con sede en Bogotá

² Medición sobre la base de tabulaciones especiales de las encuestas de uso de tiempo de los respectivos países.

³ www.ctc-colombia.com.co

- FESTRACOL: Federación Sindical de Trabajadores Agrarios de Colombia, con sede en Barranquilla
- FETRASERVIPÚBLICOS: Federación de Trabajadores de Servicios Públicos

Central Unitaria de Trabajadores (CUT)

Nace en 1986 con una gran representación de trabajadores del Estado hasta los años sesenta, cuando alcanzaron una representación máxima de 12,5%; a partir de ese momento, la representación disminuyó hasta 4,6% en 2005, tendencia que se ha mantenido hasta la fecha. En cuanto a su integración, más de 62% son empleados al servicio del Estado, y solo 2% pertenecen al sector privado. El declive en la participación se debe, entre otras cosas, a las políticas neoliberales que generaron mayores desajustes en el acceso a empleos con contratos fijos e indefinidos, el aumento del cuentapropismo, la informalidad, políticas antisindicales que incluyen el conflicto armado interno que tomó a las organizaciones sindicales y a sus militantes como una de sus principales víctimas.

Su fortaleza está representada por el sector de educadores en todo el país, trabajadores y servidores públicos de la salud, la seguridad social integral y servicios complementarios, funcionarios y trabajadores de la Contraloría, trabajadores temporales, trabajadores de Bienestar Familiar, trabajadores de la industria del café, del sector minero, hidrocarburos y otros del energético-industria del carbón, trabajadores y educadores universitarios, trabajadores independientes y de la economía informal, trabajadores al servicio del Estado, funcionarios y empleados de la rama judicial y trabajadores de la industria agropecuaria. En estos sectores casi todas las organizaciones superan los 4.000 afiliados. Sus afiliados al corte del censo 2017 llegan a 577.532 (MT, 2017).

En Colombia la violencia antisindical es una restricción relevante para la participación de las mujeres. Según informe de la Escuela Nacional Sindical (ENS, 2020), del 1 de enero de 1971 al 31 de diciembre de 2020 se registraron al menos 15.317 violaciones a la vida, libertad e integridad cometidas contra sindicalistas. Entre estas, 3.277 homicidios, 428 atentados contra la vida, 253 desapariciones forzadas, 7.541 amenazas de muerte y 1.952 desplazamientos forzados. Del total de violaciones, 11.916 fueron contra hombres y 3.401 contra mujeres. A 955 dirigentes sindicales les fue arrebatada la vida (ENS, 2020, p. 68). El miedo a perder la vida y poner en riesgo a sus familias tiene un efecto diferenciador entre hombres y mujeres. La dependencia de los grupos familiares de la figura materna por un lado, y por otro las vulneraciones y afugias que vivencian las mujeres en el sindicalismo sitúan la balanza en contra de su participación sindical. En un contexto discriminatorio para las mujeres y además arriesgado para la vida, el sindicalismo no es el escenario más deseable para ellas.

2.1.2.3 Ecuador

Ecuador cuenta con seis centrales sindicales: la Central Ecuatoriana de Organizaciones Clasistas (CEDOC), la Confederación de Trabajadores del Ecuador (CTE), la Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Clasistas Unitarias de Trabajadores (CEDOCUT), la Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres (CEOSL) y la Unión General de

Trabajadores del Ecuador (UGTE). En la presente investigación, solamente se tomó en cuenta a la CEDOCUT.

La primera confederación nació en 1938 bajo el nombre de CEDOC, con un enfoque cristiano. Sus denominaciones anteriores habían sido Confederación Ecuatoriana de Obreros Católicos; Confederación Ecuatoriana de Obreros, Artesanos y Empleados Católicos, y Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Cristianas. Le sigue la CTE, creada en 1945, de orientación comunista. Posteriormente, en 1962, aparece la CEOSL, cuya línea es socialista. Finalmente, como consecuencia de la división producida en las últimas décadas en la CEDOC y la CTE, se originan la CEDOCUT y la UGTE. La CEDOCUT, de línea socialista, es consecuencia de la división producida en la CEDOC, y la UGTE, bajo inspiración del Partido Comunista Marxista Leninista, es resultado de la división de la CTE (Mardesik, 1997, p. 26).

CEDOCUT

Los antecedentes de la CEDOCUT se remontan a 1938, cuando la Iglesia, preocupada por la influencia de la izquierda en los trabajadores, funda la Confederación Ecuatoriana de Obreros Católicos (CEDOC). La confluencia de religiones daba una perspectiva conservadora y de derecha que fue revertida por las luchas internas de la izquierda. Para 1972 se cambió *Católicos* por *Clasista*. En 1976 se produce un rompimiento interno por las amplias diferencias entre el corte de izquierda y el religioso y de derecha dentro de la Confederación. La fracción de derecha crea en 1988 la Central Ecuatoriana de Organizaciones Clasistas Unitaria de Trabajadores (CEDOCUT). En la actualidad hace parte del Frente Unitario de Trabajadores (FUT) como instancia representativa ante el gobierno nacional y organismos internacionales.

Según el director del Departamento de Derechos Humanos, cuenta con 5.000 trabajadoras y trabajadores afiliados. Los principales sectores son organizaciones de campesinos y autónomos, sindicatos públicos y privados.

2.1.2.4 Perú

La afiliación sindical en el Perú es de 15,6% en el sector público y solo de 5,2% en el sector privado, según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) (datos al 10 de setiembre del 2019).

Un primer dato que merece destacarse es la precaria situación del movimiento sindical peruano (Balbín, 2019). De acuerdo con cifras del MTPE, en 2017 se registraron 379.000 trabajadores sindicalizados, lo que representa solo 8,1% de la PEA en el sector asalariado formal; porcentaje que se reduce a 5,2% si se calcula en función del total de asalariados, formales e informales. En el sector público llega al 16% de la PEA estatal; se destaca la afiliación sindical de los sectores salud y educación. El Perú ostenta uno de los niveles más bajos de sindicalización de América Latina. En el sector público se mantiene la paridad de sindicalización entre mujeres y hombres (15,4% versus 16,3%, respectivamente), a diferencia de lo que ocurre en el sector privado formal, donde la tasa de afiliación sindical es significativamente menor para las mujeres en relación con la de los hombres (1,5% versus 7,4%, respectivamente).

En el Perú, hay siete centrales y confederaciones inscritas en el Ministerio de Trabajo; no obstante, son cuatro grandes centrales/confederaciones sindicales que agrupan a federaciones y sindicatos de diferentes ramas. Estas son: Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP), Central Unitaria de Trabajadores (CUT), Central Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP), Central de Trabajadores del Perú (CTP). Para la presente investigación se tomaron en cuenta las primeras tres centrales.

Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP)

Esta confederación es la más antigua. Su conformación data de 1929, aunque ha tenido varias refundaciones. Es considerada la principal central sindical del país y reúne a diferentes gremios, entre los que destacan Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú (FTCCP), Sindicato Unitario de Trabajadores en la Educación Peruana (SUTEP), Federación de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Siderúrgicos del Perú (FNTMMSP), Sindicato Unitario de Trabajadores de Telefónica del Perú (SUTTP), Federación Nacional de Trabajadores en Alimentos, Bebidas y Afines (CGTP-ABA), Federación Nacional de Trabajadores en Agua Potable del Perú (FENTAP), entre otros, así como federaciones regionales en las 25 regiones del país. Todos estos son trabajadores asalariados de empresas privadas y públicas. Además, tienen a la Federación Nacional Trabajadoras y Trabajadores del Hogar Perú (FENTTRA-HOP). Según uno de los integrantes del Consejo Directivo Nacional que fue entrevistado, la CGTP reúne a casi el 95% de los trabajadores y las trabajadoras sindicalizados del sector asalariado.

Central Unitaria de Trabajadores del Perú (CUT)

La Central Unitaria de Trabajadores del Perú fue fundada en 1992. Según su presidente, actualmente agrupa a aproximadamente 450.000 trabajadores y trabajadoras afiliados (considerando en esta cifra a los autoempleados no inscritos como sindicalizados en el Ministerio de Trabajo). El dirigente señala que en el sector privado están en empresas de telecomunicaciones que tienen aproximadamente 30.000 trabajadores, en el sector pesquero en todo el litoral peruano hay un gran número de trabajadores afiliados, en el sector portuario en todos los puertos del país, en el sector petrolero de hidrocarburos, en el sector industria de alimentos. En la administración pública, trabajadores municipales de toda la región macrocentro, universidades en el sur, Arequipa, trabajadores de los organismos electorales en el Registro Nacional de Identificación y Estado Civil (RENIEC), trabajadores en la región de agricultura del Instituto Nacional de Innovación Agraria (INIA) en Tumbes, en trabajo en Puno. También manifiesta que tienen un gran número de autoempleados de comercio ambulante, de canillitas (adolescentes y jóvenes vendedores de periódicos), de estibadores y de trabajadoras del hogar asalariadas agrupadas en la Federación de Trabajadoras del Hogar FENTRAHOGAR, además de trabajadores agropecuarios a nivel rural.

Central Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP)

La CATP fue inscrita el 4 de enero del 1991. Actualmente está en un proceso de reforma. Busca renovarse para incorporar en las directivas personas de edad intermedia y jóvenes.

Entre los sectores que integran la CATP, están la Federación Sindical de Mineros Tercerizados, Metalmecánica, Hidrocarburos, Federación de Empresas Multinacionales, Trabajadores de Transporte, Federación de Industria Madera y Construcción, emolienteros y algunos trabajadores de mercado Monsanto, etcétera. También tienen el Sindicato de Canillitas del diario *El Comercio*.

2.1.2.5 Venezuela

A partir de 1999, con el triunfo de la Revolución bolivariana y la entrada en vigencia de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, se puso en discusión la legitimidad y representatividad de los principales protagonistas del movimiento laboral y patronal del país, y en especial la capacidad de representación de los dos principales actores, a saber, la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV) y la Federación Venezolana de Cámaras de Comercio y Producción (FEDECAMARAS).

La situación de conflictividad sociopolítica del país generó las condiciones para una nueva fragmentación del movimiento sindical; así, se generaron grupos disidentes de la CTV, lo que dio pie a la creación de tres nuevas centrales sindicales, a saber: Unión Nacional de Trabajadores de Venezuela (UNETE) (2003), Central Bolivariana Socialista de Trabajadores y Trabajadoras (CBST-CCP) (2011) y Central de Trabajadores Asociación Sindical Independiente (CTASI) (2015). Organizaciones que se agregan a la vida laboral y política del mercado de trabajo venezolano en convivencia con las ya históricas Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV) (1947), Central Unitaria de Trabajadores de Venezuela (CUTV) (1963), Confederación de Sindicatos Autónomos de Venezuela (CODESA) (1964) y Confederación General del Trabajo (CGT) (1971). En esta investigación fueron consideradas las centrales sindicales CTASI y CTV.

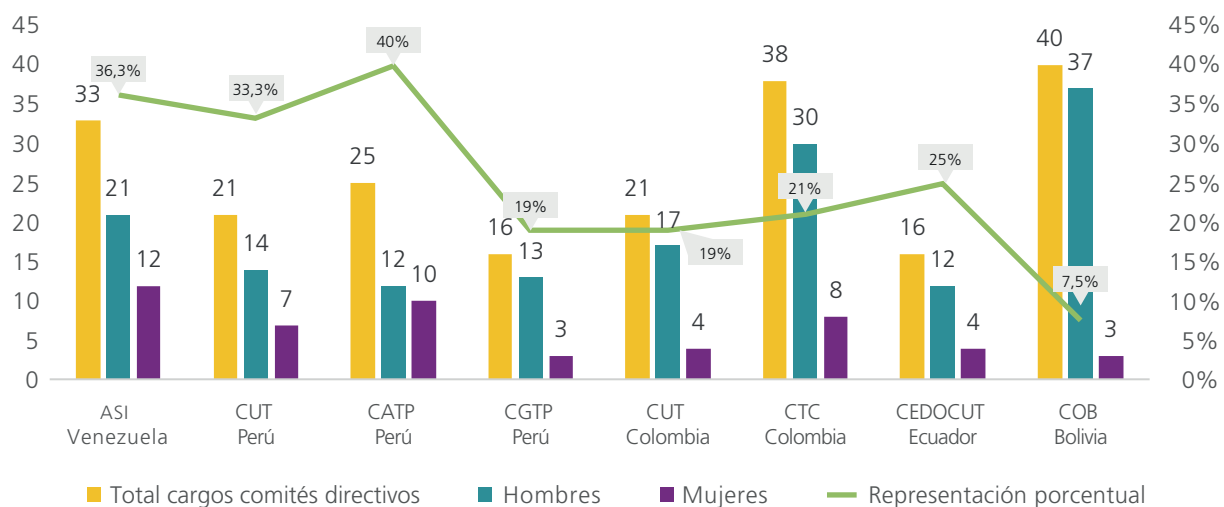
En Venezuela ha sido difícil desligar la actividad de los gobiernos y de los partidos políticos del quehacer sindical; de hecho, tanto en los años 60 y 70 del siglo pasado como a partir de 1999 la mayoría de las centrales y movimientos sindicales tienen su génesis en la intervención de los partidos políticos, lo que deja en entredicho la autonomía sindical y ha implicado un deterioro del movimiento sindical venezolano.

Al momento de realizar esta investigación no fue posible acceder a las cifras oficiales de la tasa de sindicalización de la fuerza de trabajo en Venezuela. Según cifras del Instituto Nacional de Estadística (INE) (primer semestre de 2020), en el país hay 7.858.890 (56,1%) ocupados en el sector formal, pero se desconoce cuánto de esta población está afiliado a sindicatos. La última cifra disponible es de 0,2% para el año 2012, según reporta la página Estadísticas sobre la afiliación a los sindicatos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).⁴ Aun así, en declaraciones públicas directivos de la Central Bolivariana Socialista de Trabajadores (CBST)⁵ decían en el año 2015 poseer una afiliación de 2 millones de trabajadores y trabajadoras, lo que representaría, solo para esta

4 <https://ilostat.ilo.org/es/topics/union-membership/>

5 <http://www.correodelorinoco.gob.ve/cbst-promueve-formacion-ideologica-para-rescatar-conciencia-clase-trabajadora/>

Figura 5:

Participación de las mujeres en los comités directivos sindicales en la región andina*

Fuente: Elaboración propia con base en los informes nacionales.

* Los estatutos de la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV) obligan a una participación femenina del 30% en la directiva. En la revisión de su último directorio (2001), de los 70 cargos que aparecen como componentes directivos solo 12 (17,1%) corresponden a mujeres. A la fecha no se dispone de información sobre cómo está constituido el directorio. El cálculo para la CTASI se realizó con base en los cargos del Secretariado Operativo (10 puestos de liderazgo de primer nivel que incluyen la presidencia, tres vicepresidencias y seis secretarías) y 23 direcciones ejecutivas nacionales.

central de trabajadores, una tasa de sindicalización de al menos 25%. Por su parte, el directivo de la CTASI de Venezuela expuso en entrevista concedida para esta investigación que su central agrupa, a la fecha, a alrededor de 110.000 trabajadores y trabajadoras, lo que representaría 1,4% de la población ocupada formal.

2.2 PARTICIPACIÓN GENERAL DE LAS MUJERES EN LAS CENTRALES INVESTIGADAS

Cinco de las centrales analizadas expresaron en los cuestionarios enviados a los comités directivos que tenían entre 31% y 40% de afiliación femenina, la CTC de Colombia manifestó tener entre 21% y 30% de afiliación y solo la CUT de Perú superó este promedio con 41% y 50% de mujeres.

En términos de participación de mujeres por sectores económicos, se encuentra que en el caso de Perú están representadas en educación, salud, trabajadoras del hogar, telecomunicaciones y sector agrario; de manera similar, en Bolivia las mujeres se encuentran en mayor medida en las organizaciones campesinas e indígenas, en educación, salud, informalidad y trabajadoras del hogar. En Venezuela prevalecen en el sector público de educación y salud, y en Colombia las mujeres provienen del sector público en salud y educación, de servicios e informales.

En resumen, en la región andina las mujeres sindicalistas provienen del sector servicios en su modalidad profesional, como el sector público en educación y salud, y en su modalidad informal, como los trabajos de cuidado, el trabajo de campesinas y el comercio informal o autoempleo.

2.2.1 Participación de las mujeres en los comités directivos de las centrales sindicales

Perú cuenta con cuota de participación femenina del 30% en sus tres centrales. También en la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV) los estatutos obligan a una participación de 30% de mujeres en la directiva. Colombia cuenta con una acción afirmativa que promueve la llegada de mujeres y jóvenes a cargos de dirección, al establecer en sus estatutos un párrafo que plantea que «las tarjetas o listas electorales que se presenten a consideración en el debate electoral deberán contener la postulación de una mujer y un joven en uno de sus tres primeros renglones, procedimiento que será optado para los procesos electorales de Comité Ejecutivo Nacional y de las Subdirectivas». ⁶ También en este país, la CTC cuenta con la medida estatutaria que establece que en el cargo de vicepresidencia debe ir una mujer. El resto de las centrales de la región no cuentan con ninguna acción normativa de promoción de la participación de las mujeres.

En todos los países se encuentran opiniones divididas al enumerar los factores que condicionan la necesidad de una política de cupo o paridad en las organizaciones sindicales, y algunos opinan que es innecesaria, por considerar que las mujeres pueden alcanzar puestos de relevancia sin el apoyo de la «imposición de un cupo», ya sea a través de las luchas individuales o de la construcción en colectivo dentro de las organizaciones.

⁶ Estatutos de la Central Unitaria de Trabajadores. Aprobados en la sesión plenaria del VII Congreso Ordinario Nacional de la CUT, realizado los días 7, 8, 9 y 10 de mayo de 2019, en la ciudad de Bogotá. D. C. <https://cut.org.co/estatutos>

Tabla 2

Secretarías en centrales sindicales direccionadas por mujeres en la región andina

Secretarías direccionadas por mujeres	# Cargos en la región andina
Género (mujer, familia)	10
Desarrollo sostenible o medio ambiente	5
Trabajadores independientes	3
Juventud	3
Defensa	3
Actas	3
Trabajo infantil	2
Jurídica	2
Educación	2
Sector público	2
Migraciones	2
Seguridad social	1
Bienestar social	1
Presidencia	1
Secretaría adjunta	1
Vicepresidencia	1
Secretaría general	2
Solidaridad y derechos humanos	1
Proyectos	1
Cultura y recreación y deporte	1
Trabajadores profesionales y técnicos	1
Trabajadores indígenas y afrodescendientes	1
Vinculación sindical	1
Sector agrario	1

Fuente: Entrevistas a directivas sindicales de las centrales de la región andina.

Ni en Ecuador ni en Bolivia, a excepción de la Red de Trabajadoras y Sindicalistas de Bolivia, se plantea siquiera la necesidad de acciones afirmativas que promuevan la paridad. Desde una visión clasista se apela a que la lucha de clases está por encima de cualquier otra lucha y que atender las discusiones sobre la división sexual del trabajo sería fragmentar y complejizar el fin superior. También se sostiene una visión agradecida por la participación de las mujeres que «permiten los hombres».

En el caso de Perú, las medidas paritarias establecidas son bien acogidas sobre todo por las mujeres, por posibilitar la participación y el ser escuchadas. También se recogen manifestaciones de los dirigentes varones que plantean que a veces es difícil cumplir con la cuota de paridad porque las mujeres no quieren participar; luego se corrigen y dicen que no pueden por diversas razones, como las cargas familiares.

En cargos directivos dentro de los comités nacionales, Bolivia tiene la más baja participación femenina, con 3 cargos en relación con los 40 integrantes del ejecutivo nacional, lo que representa un 3% de participación de mujeres, seguida por la CUT de Colombia y la CGTP de Perú que tienen una participación del 19%. La más alta participación la tiene la CATP de Perú, con 10 cargos ocupados por mujeres de los 25, esto es 40%, y la sigue Venezuela con 12 cargos de 33 (36,3%).

En la mayoría de los países de la región andina, la participación de las mujeres en cargos de dirección es aún incipiente. Las mujeres ocupan cargos que replican las labores feminizadas de cuidado, servicios y secretariales, a los que se les da poca posibilidad de maniobra e incidencia.

Los cargos que ocupan las mujeres se concentran en la secretaría de género, que en ocasiones incluye mujer y familia; medio ambiente como una agenda nueva pero con pocos desarrollos dentro del sindicalismo; trabajadores independientes o, en otras palabras, informalidad, un sector que viene creciendo en el mercado laboral e incursionando en el sindicalismo de manera coherente con la fuerza laboral que representa, especialmente entre las mujeres; secretaria de actas como una labor secretarial y femenina, juventud y secretaría de defensa, esta última sin mucha claridad en su agenda. En la región solo se cuenta con una mujer en la presidencia de una central (CTASI Venezuela), una vicepresidenta (CUT Perú) y dos secretarías generales (en CTC Colombia y CUT Perú), ninguna como tesorera o fiscal.

Es interesante el caso de la CUT Perú, que cuenta con dos secretarías de las mujeres, una para las mujeres del sector privado y otra para el sector de autoempleadas.

En su mayoría, las mujeres que tienen cargos de dirección en los ejecutivos de las centrales provienen del sector público, educación, salud, trabajo informal y trabajo campesino.

2.3 PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LAS INSTANCIAS DE NEGOCIACIÓN Y DIÁLOGO SOCIAL

Según la información suministrada por directivos de las centrales de la región andina, las mujeres participan en las negociaciones de acuerdo a diferentes mecanismos: en la CTASI de Venezuela, las delegaciones, representaciones o equipos de la central se componen según la regla del cupo o paridad definida para el comité directivo o secretariado. En la CTC de Colombia, la CEDOCUT de Ecuador y las centrales de Perú, las delegaciones, representaciones o equipos de la central tienen siempre por lo menos una mujer, en la CGTP de Perú y en la CUT de Colombia, la participación en las negociaciones obedecen al tema del cargo que se ocupa.

Los espacios internacionales los ocupan en su mayoría los hombres, quienes por limitación de cupos privilegian la participación de la presidencia o la secretaría general, ocupadas mayormente por ellos. En el caso de las dirigentas, y en particular las responsables de las secretarías de la mujer, para poder asistir deben conseguir fondos de instituciones solidarias o hacerlo con sus propios recursos. Instancias como los encuentros de la Confederación Sindical de las Américas (CSA) o de la Confederación Sindical Internacional (CSI), que cuentan con un requerimiento de participación femenina, han ampliado la incorporación de mujeres para ser parte de las denuncias internacionales, la formación y la construcción conjunta de agendas laborales y sindicales de las mujeres.

«Fuimos a pedir apoyo, entonces la jefa de la organización le decía: “debe ir una mujer” y le dio todo un rato una charla de género. Volvimos al ejecutivo y nada que va una mujer... Y si no es porque en esta organización les dice a todos los que fueron a pedir apoyo: “si va una mujer los apoyamos, si no, no”. Fue porque el mundo internacional les dijo, entonces ya los pusieron a escoger va una mujer, entonces todos dijeron “va la directora de género”». (Dirigenta sindical de Colombia)

La incorporación de la agenda de las mujeres a las negociaciones es promovida por la iniciativa de las secretarías o departamentos de género, en muy pocas ocasiones los directivos masculinos incorporan los temas de las agendas de las mujeres.

2.4 LA AUTOORGANIZACIÓN DE LAS MUJERES EN LAS CENTRALES SINDICALES

Las instancias de organización de las mujeres o de igualdad de género están presentes en las centrales analizadas de la región andina, son una medida estatutaria y están incluidas en los comités directivos. La única excepción es la COB de Bolivia, que no cuenta con una instancia organizativa de mujeres.

Según la información proporcionada por las mujeres directivas, en las centrales de Perú y Ecuador no cuentan con licencias de tiempo para la participación sindical, esto significa que deben combinar las responsabilidades de sus cargos directivos con las de sus trabajos. Por el contrario, Venezuela y Colombia sí cuentan con tiempo remunerado para llevar a cabo su rol de dirección dentro de las centrales.

Solo la CEDOCUT de Ecuador y la CUT de Colombia cuentan con presupuesto para el funcionamiento de las instancias de género; no obstante, incluso estas centrales manifestaron que la mayoría de sus recursos provienen del apoyo que brindan otras organizaciones aliadas, específicamente en lo que respecta a eventos, capacitaciones y conmemoración de fechas emblemáticas en torno de los derechos de las mujeres. Otra estrategia para la subvención de sus iniciativas es incorporar sus agendas a otros proyectos de las centrales que cuentan con financiación. En conclusión, todas las directivas declararon que son muy limitados los recursos para llevar a cabo la agenda de las mujeres.

En cuanto a las luchas y temas que se abordan, la mayoría de las secretarías o departamentos de mujeres de la región tienen una alta influencia de los lineamientos de la CSA y la CSI en temáticas como igualdad salarial; economía de cuidado con énfasis en la redistribución de los trabajos de cuidado entre hombres y mujeres y la formalización laboral de las trabajadoras del servicio doméstico (Seguimiento al Convenio 189); seguridad social con enfoque de género y eliminación de la violencia en el lugar de trabajo (ratificación del Convenio 190); teletrabajo; maternidad protegida.

La Red de Mujeres Trabajadoras y Sindicalistas de Bolivia es la única organización creada por iniciativa de mujeres sindicalistas vinculadas a la COB como respuesta a la falta de espacios estatutarios de mujeres dentro de esta central. Existe desde

Tabla 3
Instancias de organización de mujeres en la región andina

País	Centrales	Nombre de la(s) instancia(s)
Perú	Central Unitaria de Trabajadores (CUT)	Secretaría de Mujer Asalariada Secretaría de Mujeres Autoempleadas
	Central Autónoma de Trabajadores (CAPT)	Secretaría de Género y Poblaciones Vulnerables
	Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP)	Departamento de la Mujer Trabajadora
Venezuela	Central de Trabajadores Asociación Sindical Independiente (CTASI)	Derechos de la Mujer Trabajadora, Equidad de Género y Familia
	Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV)	Departamento de la Mujer Trabajadora y Familia
Colombia	Central Unitaria de Trabajadores (CUT)	Departamento de la Mujer
	Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC)	Departamento de la Mujer
Ecuador	Central Ecuatoriana de Organizaciones Clasistas Unitaria de Trabajadores (CEDOCUT)	Vicepresidencia de Género
Bolivia	Central Obrera de Bolivia (COB)	No cuenta con instancia de mujeres

Fuente: Entrevistas a directivas sindicales de las centrales de la región andina.

el año 2004 como un espacio de articulación para trabajadoras asalariadas y no asalariadas, donde se debaten y analizan problemáticas en torno a la situación laboral de las mujeres a nivel general y también en el mundo sindical, además de diversas temáticas que pasan por lo político, social, económico, ambiental, etcétera. Uno de sus principales objetivos es lograr el trabajo digno con enfoque de género, al igual que el empoderamiento y la participación plena de las mujeres en entornos sindicales. Uno de los mecanismos que proponen para alcanzar este fin es la formación sindical bajo el principio de *aprender haciendo*. La acción de la red ve en la formación de las mujeres que la componen el eje para su empoderamiento y participación en el entorno sindical.

En 2019 la Red de Mujeres Trabajadoras y Sindicalistas presentó la *Propuesta estratégica para el movimiento sindical*. En este documento se contemplan cuatro ejes de trabajo:

1. Crisis ambiental: propone retomar las propuestas del ecofeminismo, la economía de cuidado, una reconciliación entre medio ambiente y producción y una transición justa.
2. Desarrollo productivo y trabajo digno con enfoque de género.
3. Participación plena de las mujeres en el movimiento sindical.
4. Formación político-sindical con enfoque de género.

La Red de Trabajadoras y Sindicalistas de Bolivia edita desde el año 2008 el boletín semestral *Germina*, con contenido referido a la lucha de las trabajadoras bolivianas tanto en sus sindicatos como en el entorno social circundante. Este boletín cuenta con la participación tanto de las mujeres miembros de la red como de colaboradoras e invitadas que aportan visiones en torno a temas laborales, de género, justicia de género, entrevistas a lideresas y diversos debates.

2.5 OBSTÁCULOS QUE ENFRENTAN LAS MUJERES PARA SU PARTICIPACIÓN SINDICAL GENERAL Y EN LOS COMITÉS DIRECTIVOS

2.5.1 Obstáculos derivados de la división sexual del trabajo y las condiciones de vida y trabajo de las mujeres

El mercado laboral de la región andina y su relación con el sindicalismo se caracteriza por tener sectores económicos feminizados que participan de la vida sindical pero con poca presencia de mujeres en cargos directivos y, por otro lado, sectores altamente masculinizados, que restringen de entrada la participación femenina en la actividad económica y, con ello, su participación en el sindicalismo, tanto en las bases como en cargos de dirección.

«La mayoría del afiliado a los sindicatos son hombres y de los sindicatos más fuertes, más incidentes, son hombres, por ejemplo hay dos sindicatos de corteros de caña, ahí no hay mujeres... los ingenios azucareros también el 90 y pico es hombres, claro que ahora ya en algunos ingenios han abierto algunas secciones de empaque, de cosas y ahí ya están involucrando mujeres, entonces eso va mejorando el

porcentaje, pero sigue siendo igualmente muy alto en hombres, entonces ellos son los que se afilian a los sindicatos, son los que están en las federaciones de las seccionales y también cuando vienen las elecciones nacionales tienen como el poder para la postularse para que algunos los postulen y la mujer no tanto». (Dirigenta sindical de Colombia)

A nivel regional existe un tema transversal que afecta a todas las mujeres sindicalistas: la cuestión del cuidado y los roles asignados por la división sexual del trabajo. Este aspecto se cruza con construcciones socioculturales que impiden la movilidad general de las mujeres en esferas laborales y de poder. En lo sindical, esto restringe la posibilidad de participación en reuniones, sobre todo a nivel nacional.

En Bolivia, se evidenció que en las reuniones donde participan todos los delegados o «ampliados», en diferentes poblaciones del país, las sindicalistas se ven obligadas a delegar el cuidado de los hijos ante la inexistencia de espacios como los reivindicados por sus pares peruanas. Según el testimonio de una lideresa histórica de la COB, el tema de la creación de guarderías se ha planteado desde la década de los 80, no obstante, no solo no se ha llevado a cabo su creación, sino que hoy en día ni siquiera se habla del tema.

En el caso ecuatoriano, se hizo énfasis en la cuestión de cuidado como elemento externo, sin involucrar directamente a la organización sindical como responsable de buscar una solución a este tema. En Venezuela, en palabras de una de las sindicalistas entrevistadas, cultural y socialmente se identifica a las mujeres como «pilar fundamental de la familia», es decir, se les asigna la responsabilidad de la existencia o no de la familia. En este sentido, se cumple el principio de que a mayor responsabilidad sobre las mujeres en cuanto a cuidado de los hijos, hogar, familiares, etcétera, menos tiempo que les permita tomar acciones para alterar esas circunstancias.

En el caso colombiano, las entrevistadas hacían énfasis en la inexistencia de apoyo para poder participar de reuniones o movilizaciones en igualdad de condiciones con sus pares varones, por lo que muchas de ellas acudían a reuniones e incluso a marchas y diversas movilizaciones con sus hijos pequeños. En uno de los testimonios se citó:

«Muchas de las compañeras acuden a espacios de formación y demás con sus hijos. A la sede nuestra sindical llegan con sus niños, a la marcha llegan con sus niños, a algunos eventos me lo dicen a mí: “¿Puedo llevar a mi hijo, porque no tengo hoy quien me lo cuide porque tal cosa”».

Este panorama, como una postal, nos recuerda las movilizaciones bolivianas en particular y de la región en general donde mujeres recorren las mismas distancias que los hombres con sus hijos en la espalda sin que nunca un compañero varón les ofrezca ayuda. Se constituye en una metáfora visual de lo que es el ejercicio sindical para las mujeres: mismas distancias, obligaciones y responsabilidades, pero con la familia a cuestas.

Todos los países de la región mostraron el mismo panorama. La mayor restricción a la participación de mujeres en el

sindicalismo es no tener un entorno de apoyo que se haga cargo de los hijos, y que no juzgue, mientras las mujeres participan de reuniones y movilizaciones. Se evidencia la disparidad frente a los hombres, quienes no solo no se ven obligados a elegir entre la dirigencia y la familia, sino que son alentados y apoyados por su entorno cercano.

«Muchas compañeras que son dirigentes ahora dicen “sí, pero es que tengo que estar pendiente de los niños, es que son jornadas muy largas y extenuantes”, eso no les pasa a los señores, los señores pueden darse el lujo de llegar y su esposa está en función de los niños y los hombres no tienen que estar pensando en eso».

Otro punto destacado fue el relacionado con las consecuencias de la participación de las mujeres en el sindicalismo en su vida personal, específicamente en el tema de la pareja. Se develaron los cruces entre el rol cultural y socialmente construido sobre las mujeres y su discrepancia cuando estas buscan participar en espacios asumidos como masculinos. El caso más evidente fue el de Bolivia. Varias lideresas coincidieron en que la mayor parte de las mujeres en espacios de dirigencia eran viudas, separadas o solteras. En los testimonios, se habló de que esta situación no se debía solo al hecho de la atención del hogar, sino también a la idea condenatoria hacia las mujeres en ámbitos sindicales ligada a imaginarios sobre infidelidades, etcétera. La presión del entorno sobre las parejas de las sindicalistas evidencia el poder del patriarcado y la fuerza que ejerce en contra de mujeres que rompen con el rol y lugar tradicional de cuidadoras.

En uno de los testimonios, y ante la incredulidad frente el consejo de otras sindicalistas, una de las entrevistadas señalaba que al final, y a pesar de todo, sus relaciones interpersonales se vieron afectadas, al punto de darle hoy en día la razón al vox pópuli de que solo mujeres solas pueden ser dirigentes sindicales; no obstante, se asume la dirigencia con el deseo de incidir en un cambio que beneficie a las mujeres:

«En un momento de mi vida no pensaba eso, yo decía realmente “yo tengo el apoyo, yo tranquila puedo hacerlo, no hay lío”, pero ya ejerciendo es otra cosa. Ya estando 10 años en la dirigencia me veo divorciada y me veo con mis hijos abandonados, me veo con mis hijos que no están tan relacionados conmigo. Entonces yo digo, sí, evidentemente hay un precio, una factura que una mujer paga, que tienen que pagar un precio. Y al final de cuentas te consuelas pensando en que estás aperturando un camino».

La división sexual del trabajo no se queda en el peso que llevan las mujeres fuera de sus labores sindicales. Según los testimonios, se espera que las mujeres cumplan las mismas labores feminizadas en los entornos sindicales, el «traer el café» o tareas secretariales, sin respetar la igualdad de cargos y funciones:

«Se me discriminaba mucho por ser mujer y joven... no teníamos secretaria en la oficina entonces, “¿y por qué tú no asumes las actividades de la secretaría administrativa de la CUT?”, entonces yo los volteaba a mirar “cómo no, pero es que esa no es mi tarea”».

Tabla 4
Obstáculos derivados de la división sexual del trabajo y las condiciones de vida y trabajo de las mujeres

Obstáculo	Aspectos identificados
Cuidado de los hijos	Sentimientos de culpa por dejar a los hijos. El cuidado de los hijos recae en las mujeres. Dificultad de asumir dirigencia fuera de su lugar de residencia por los hijos. Poco o nulo compromiso de las parejas en tareas de cuidado y atención a los hijos y otras tareas domésticas. Inexistencia de espacios de atención a niños y niñas dentro de instancias sindicales (como guarderías que permitan a las madres asistir y participar de reuniones). Se favorece la participación de mujeres sin hijos o con hijos mayores.
División del trabajo	Cuidado del hogar: doble o triple jornada. Falta de tiempo para participar de todas las reuniones de las diversas centrales. Tiempo limitado de participación en instancias de deliberación a raíz de sobreposición de roles. Incluso dentro del sindicalismo se espera que las mujeres cumplan labores de atención y cuidado.
Relaciones de pareja	Conflictos por ausencia en el ambiente familiar por participación de reuniones, capacitaciones, etc. Procesos permanentes de negociación con la pareja. Alta posibilidad de ruptura de pareja, esta es vista como la «factura» a pagar. Desconfianza y celos. Ideas moralistas sobre las mujeres dirigentes.
Visión de familia y rol de la mujer	Conflictos con la familia por viajes para participar de reuniones plenarias. Condena de la familia extendida y el entorno social a la labor sindical de las mujeres. Se dificulta la participación de las mujeres que son madres de niños pequeños.
Factores económicos	Riesgo de pérdida de ingresos al asumir cargos sindicales sin declaratorias en comisión pagada. Muchas de las mujeres sindicalistas pertenecen a sectores de la economía informal o de servicios, por lo que están sujetas a las variaciones de la economía, lo que hace que prioricen la subsistencia a la dirigencia.

Fuente: Entrevistas realizadas a mujeres sindicalistas de la región andina.

2.5.2 Obstáculos derivados de la estructura, funcionamiento y relaciones de poder internos al sindicalismo

Los procedimientos y estructuras sindicales siguen obstaculizando la participación de las mujeres. La dilatación de plazos para las declaratorias en comisión, por ejemplo, es uno de los mecanismos que se identificaron como formas de desalentar la participación de las mujeres. Por otro lado, las estructuras mismas, derivadas de una concepción tradicional de «lucha de clases», impiden que se incorporen el debate de género y la especificidad que ello conlleva.

En algunas entrevistas se señaló que la incorporación, por ejemplo, de una secretaria de género sería «dividir el movimiento», una lideresa ecuatoriana habló de que la lucha es de «explotados contra explotadores». En otra reacción ante el tema, se planteaba la igualdad entre los trabajadores como sujetos homogéneos, por lo que no habría necesidad de incorporar dicha visión. En todos los casos, se partía de la idea de que la forma en que se pensó el movimiento sindical era lo suficientemente inclusiva como para no tener necesidad de repensarla de frente a la justicia de género. Esta postura se confirma como un blindaje de las estructuras existentes que asegura el no tratamiento de las demandas de las mujeres.

Por otro lado, los arreglos no institucionales también constituyen un factor que impide una mayor participación de las mujeres en espacios dirigenciales en el sindicalismo. Estos arreglos se refieren a las formas de negociación tanto dentro como fuera de las centrales y a las formas de establecimiento de alianzas fuera de espacios institucionales. Ambas recaen en formas patriarcales de establecimiento de poder. Una de las entrevistadas de Venezuela habla de esta situación y señala que «aquel dirigente sindical que más peleaba, que más confrontaba a la violencia, o que más golpes dé en alguna mesa, era como que lo veían con más respeto, era como que lo veían como con más ánimo de lucha». A pesar de que se asume que estas situaciones van cambiando por métodos de negociación menos confrontativos, pueden ser extensivas a toda la región. Estas actitudes masculinizadas de poder y de negociación siguen siendo vistas como prerrequisito para el ejercicio de la dirigencia sindical, tanto para lograr negociaciones internas como para hacer frente al Estado. Por esto, se piensa que las mujeres no están preparadas, no solo en términos de conocimiento en sí, sino de actitudes que, según una cultura patriarcal, son absolutamente necesarias para el ejercicio de poder. La mayoría de las sindicalistas consultadas daban cuenta de una serie de estrategias que tuvieron que aprender para ser escuchadas, como tomar megáfonos en reuniones, subirse a sillas o mesas, adoptar formas más masculinas de vestir, etcétera:

«Yo usaba faldas, yo no era el prototipo de la dirigente sindical, yo usaba faldas, medias veladas, tacones altos y eso no era el prototipo de lo que había en las dirigentas sindicales, entonces todos decían “no, ni siquiera hablar sabe”, bueno, hubo desafiliación masiva, hubo varios que dijeron “no me siento representado, no, no, acepto que se vaya Wilson”; “bueno”, dijimos, “vamos a resistir”, y resistimos y terminamos los tres años que estuve en la Presidencia de la subdirectiva del Valle».

Estas experiencias, de transgresión de los roles aceptados para las mujeres, les habrían ganado mayor respeto y reconocimiento, al ganar el asombro de compañeros que en adelante la identifican como una «mujer verraca», como señalaba un testimonio de Colombia:

«Yo cogía el megáfono sola y lideraba la intervención con el megáfono, eso también mostraba que de pronto había en el imaginario que por ser mujer no tenía como de pronto la fuerza para pararme en una oficina grandísima como eran en ese entonces, esos lobbies bancarios inmensos y hacer un mitin contra el gerente de la oficina, y yo lo hacía, o sea, no tenía temor a hacerlo... Entonces yo creo que eso fue lo que hizo que ganara un reconocimiento, un respeto también porque cada vez que yo actuaba como dirigente sindical...».

A este aspecto debe sumarse el de las redes y espacios de poder que se desarrollan fuera de espacios institucionalizados y abiertos. Los testimonios de las sindicalistas bolivianas dan cuenta del rol del tiempo de esparcimiento de los dirigentes como espacios de reproducción del poder patriarcal:

«“Pero háganlo, nadie se los impide ser parte del comité de la Central Obrera boliviana.” Pero es mentira, nos impiden, porque ¿quiénes van a las reuniones?, porque nosotras hicimos el análisis. Quienes van a las reuniones donde se nombran delegados son mayoritariamente hombres y, ¿cómo se hacen sus amarres?, a través de farras, a través de encuentros deportivos. Entonces se toman decisiones donde nosotras las mujeres no estamos presentes».

En cuanto a la percepción del rol de las mujeres en el sindicalismo, se encontraron dos posiciones: la primera que asume que el rol de las mujeres debe ser de apoyo y no así de determinación, y la segunda, referente sobre todo a mujeres que rompen con el primer rol, es de sentirse amenazados. En el primer caso, y en los cinco países analizados, se señala que la participación de las mujeres es valiosa no por sus capacidades propositivas o de liderazgo, sino por sus supuestas características de género, se las identifica como «frágiles», «sensibles», «pacificadoras», que tienen mayor capacidad de discernimiento y concreción de soluciones, etcétera. Una de las entrevistas realizadas con los dirigentes en Venezuela da cuenta de esta visión masculina sobre el rol de las mujeres.

«El sector femenino tiene esa sensibilidad humana. No es que los hombres no la tengamos, pero en la mujer es como un don más natural esa sensibilidad humana que tanto se requiere en este tipo de lucha».

La consecuencia es mantener una situación en la que las mujeres son funcionales a las estructuras patriarcales. En cuanto a las movilizaciones, como señalaban mujeres bolivianas, se las pone en la cabeza de las marchas «para gritar», pero eso no significaba que a nivel interno tuvieran una voz que se tomara en cuenta. Se asume una especie de tutoría sobre las mujeres, aunque se aprecie su presencia por la concepción de la mujer en su rol conciliador en las reuniones, en el rol simbólico y de impacto visual que juegan en las movilizaciones. Por este motivo, algunos tipos de liderazgo femenino serían mejor tolerados que otros. Hacia las mujeres que rompen con el papel

asignado de subalternidad existen enormes resistencias, cuyo origen está en el miedo a la pérdida de espacios, estructuras y formas de poder. Acusaciones de «divisionismo» son las más repetidas. La actuación y persistencia de las sindicalistas bolivianas dentro del movimiento fue tildada de «dolor de

cabeza» por sus pares varones. Y en el caso de identificarlas con posturas feministas el panorama se torna aún más complejo, ya que existe mayor resistencia, al extremo de culpar a estas posturas de ser las causantes del «odio entre hombres y mujeres».

Tabla 5

Obstáculos derivados de la estructura, funcionamiento y relaciones de poder internos al sindicalismo

Obstáculo	Aspectos identificados
Procedimientos y estructuras	Dilatación de plazos para la obtención de acreditaciones, avales sindicales y declaratorias en comisión. Estructuras poco democráticas que impiden el ingreso y participación de las mujeres. Estatutos que no contemplan la participación de la mujer. Prerrogativas de mujeres no son atendidas o son dilatadas. Concepción tradicional clasista (lucha de clases) que impide renovación vía la participación de nuevos sectores, principalmente de servicios. Representación inequitativa de las mujeres incluso en sectores mayoritariamente femeninos (salud, educación, servicios, etc.). Independencia sindical impide la aplicación de normativas nacionales en torno a la justicia de género.
Formas de ejercicio de presión y poder	Se asume que la presión sindical está ligada a formas masculinas de negociación. Ejercicio de violencia verbal y muestras físicas de poder como mecanismos de negociación legítimos. Se asume que para el ejercicio sindical las mujeres deben «masculinizarse».
Formas de establecimiento de redes y alianzas	Reuniones extraoficiales se llevan a cabo en espacios identificados como patriarcales (partidos de fútbol, «farras», etc.). Hombres cuentan con más tiempo y disposición para entablar redes de alianzas que se traducen en decisiones dentro de las centrales. Las mujeres no participan de actividades externas en las que se definen cuestiones inherentes a las centrales. Solo se toman en cuenta sectores que tienen capacidad de movilización.
Visión del rol de las mujeres dentro del sindicalismo	La presencia de mujeres es vista como una amenaza al estilo de vida y de trabajo de los dirigentes hombres. Ellos aceptan la participación de las mujeres si estas son «sumisas» y funcionales a las estructuras y formas patriarcales. División de visión y opinión entre mujeres que interpelan las estructuras y aquellas que son «funcionales» a las estructuras existentes. La persistencia de las mujeres en la exigencia de sus derechos es vista como un «dolor de cabeza». La incorporación de la agenda de género es vista como una pérdida de espacios de poder. Miedo de sectores tradicionalmente masculinos a perder sus cupos de poder. Las mujeres son vistas como personas de apoyo en conflictos sociales, pero sin capacidad de decisión y autonomía. En algunas centrales ni siquiera se incorporaron temas referidos a la justicia de género. No se apoyan las demandas de sectores de mujeres. Infravaloración del aporte de las mujeres al mundo sindical, se las encasilla en su «sensibilidad», capacidad de negociación y pacificación ante conflictos, etc. Se identifica a las mujeres como «frágiles» y se duda de su capacidad dentro de la dirigencia sindical por ello.
Representación porcentual de mujeres	No se apoya la idea de paridad en la representación porque se señala que sería «por obligación» y no respondería a la capacidad o apoyo de las bases. Las mujeres están subrepresentadas en amplios nacionales y dentro del comité ejecutivo central. Desmotivación de las mujeres para buscar espacios de poder al ver el funcionamiento actual del sindicalismo. No se hacen avances en legislación con enfoque de género en entornos laborales, por lo que se desmotiva la participación de las mujeres al ver que las formas de machismo a las que están expuestas no son combatidas por el sindicalismo. Desconexión entre la realidad de los sindicatos de base y una creciente participación de las mujeres con su representación a nivel de los comités ejecutivos centrales.
Amenaza de desconocimiento de las mujeres por paralelismo o división sindical	Ante la existencia de redes de mujeres, se reacciona con desconfianza y amenaza de desconocer a las mujeres que forman parte de ellas apelando a la cláusula de prohibición de «paralelismo y divisionismo sindical». Se asumen las demandas de las mujeres como riesgo de división del movimiento sindical. No se reconoce a las mujeres como sujetos autónomos con demandas propias, por lo que sus demandas son tildadas de innecesarias o divisionistas.
Condena del feminismo y los movimientos de mujeres	Juicio y condena de mujeres sindicalistas que forman parte de redes de mujeres o movimientos feministas. Discurso de que el feminismo viene del «extranjero». Se responsabiliza al feminismo de «odio entre hombres y mujeres». Se acepta la participación de las mujeres pero cuando se la hace desde una perspectiva de género es rechazada y vista como peligrosa o causante de problemas y disputas. Existencia de sectores conservadores afiliados a diversas iglesias que ven un peligro en las demandas feministas. Se acepta la incorporación de la perspectiva de género de forma cuasi dosificada, cuando se la identifica con el feminismo existe desconfianza y alerta de «radicalización» incluso por parte de las propias mujeres.

Fuente: Entrevistas realizadas a mujeres sindicalistas de la región andina.

2.5.3 Obstáculos agravados durante la pandemia

La crisis sanitaria de covid-19 desde marzo de 2020 llevó a una serie de alteraciones en el mercado laboral a nivel regional. La pérdida de empleos formales fue una de las consecuencias más fuertes y afectó más a las mujeres. En el caso de Ecuador, el despido masivo afectó especialmente a las mujeres, quienes se volcaron a la economía informal como medio de subsistencia. Este ejemplo puede hacerse extensivo a toda la región, dado que los sectores de la economía informal están constituidos mayoritariamente por mujeres.

En el caso de Venezuela, se destaca el factor migratorio. Según los entrevistados, ante la ausencia de los hombres, las mujeres tuvieron que «ponerse los pantalones y bregar». Esto llevaría a un factor interesante, ya que se traduciría en una mayor participación de las mujeres no solo en el mundo laboral, sino también dentro del sindicalismo.

Otro factor muy importante fueron las muertes de sindicalistas, especialmente en sectores de salud, educación, servicios y sectores informales. Por las características de sus trabajos, estuvieron más expuestos y ello se tradujo en altos índices de pérdidas humanas en esos sectores. Lo que denota la precariedad de las estructuras no solo de salud sino de trabajo en general.

Por otro lado, se sumó la virtualidad a la ya sobrecargada triple jornada de las sindicalistas. La denominada *brecha digital* también se hizo evidente. Mientras que para algunos la virtualidad significó una oportunidad de participación, para los sectores con menor capacidad económica fue una barrera. En Perú se evidenció además la importancia que se les asigna a las actividades realizadas por mujeres. Es decir, cuando existe un número reducido de equipos electrónicos, se priorizan el trabajo de los hombres, las clases virtuales de los hijos, y se deja para el final, y con un tiempo muy reducido, su utilización por parte de las mujeres para actividades como la dirigencia sindical.

No obstante, y después de una primera etapa de dificultades, se vio un efecto positivo, el de una mayor participación en reuniones, ya que, al no tener la necesidad de abandonar sus lugares de origen y por lo tanto a sus familias e hijos, las líderes pudieron participar de forma más flexible en distintos espacios.

2.5.4 Obstáculos específicos que enfrentan las sindicalistas que integran los comités directivos

Una de las murallas que encuentran las mujeres para ingresar a las centrales son los procedimientos de ingreso. En Perú, Bolivia y Colombia, se vieron una serie de procedimientos como «declaratorias en comisión», autorizaciones de traslado, etcétera, que son utilizados como mecanismos de desincentivo hacia las dirigentas que pretenden asumir cargos directivos. En los tres casos, se señala que estos procedimientos se dilatan cuando se trata de mujeres. Al no ser otorgados de forma rápida y poner en conflicto a las sindicalistas por el temor de perder sus trabajos, estas desisten de continuar los trámites y se quedan con la dirigencia regional o en sus sindicatos de base.

Cuando se habla específicamente de los obstáculos y desafíos que enfrentan a nivel de los comités ejecutivos centrales, se evidencian las mismas taras patriarcales enmascaradas con discursos displicentes sobre las mujeres. Uno de ellos es el referido a la poca o nula «experiencia» o «conocimiento» del sindicalismo que tienen las mujeres. Parafraseando a una líder boliviana, cuando las mujeres exigen mayores espacios o que se las escuche, la reacción de los hombres es decirles que primero se formen o aprendan. Al igual que en Venezuela, donde se señaló de forma directa que uno de los obstáculos para la participación de las mujeres sería su poco conocimiento de los mecanismos sindicales de movilización popular, por lo que serían contraproductivas en caso de ejercer mayor poder. Lo mismo ocurre en Perú, donde se exige a las mujeres demostrar cierto tipo de «competencias» que no

Tabla 6
Obstáculos agravados durante la pandemia

Obstáculos	Aspectos identificados
Problemas	No se manejaba la modalidad virtual a fondo. Dificultades entre labores de cuidado y el trabajo virtual a causa del cierre de unidades educativas. Dificultad de acceso a conexión estable de internet, se ahonda la llamada <i>brecha digital</i> , asociada a la brecha de ingresos. Se deja a las mujeres «para el final» a la hora de utilizar equipos electrónicos, priorizando a los hombres y los niños para clases.
Mercado de trabajo	Despido masivo de mujeres a raíz de la crisis económica producida por la pandemia. Precarización del trabajo de las mujeres.
Migración	Por la crisis sanitaria se incrementó la migración de trabajadores, especialmente varones, lo que llevó a que las mujeres asumieran nuevos espacios y liderazgos.
Enfermedad	Contagios elevados en sectores de servicios, atención al cliente y sectores de economía informal.
Efectos positivos	Adaptación a espacios virtuales. Mayor participación por no tener que trasladarse del lugar de residencia. Comunicación directa por medio de diversas plataformas y herramientas virtuales que generaron mayor debate.

Fuente: Entrevistas realizadas a mujeres sindicalistas de la región andina.

se exigen a los hombres. Estos pequeños ejemplos demuestran la disparidad de «requisitos» para hombres y mujeres.

Este aspecto se une a la argumentación que justifica la no creación o implementación de mecanismos de justicia de género. Por un lado, existe la percepción de que las mujeres no están capacitadas para el ejercicio de la dirigencia, y por otro, se señala que la poca representación de las mujeres se debería a su «falta de motivación» o incluso «valor».

Argumentos como «existen los mecanismos», «no se les impide ser dirigentes», etcétera, demuestran que se toma a las mujeres como iguales en tanto las etapas a cumplirse para llegar a la dirigencia, pero se les asignan mayores cargas a manera de requisitos simbólicos a cumplir, y no se toman en cuenta las condiciones derivadas de la estructura histórica patriarcal que impiden a las mujeres el ejercicio pleno de la representación y el poder. Toman los contados ejemplos de mujeres que logran espacios de poder para justificar la inexistencia de espacios destinados a las mujeres.

En el caso de Bolivia, la COB no cuenta con una secretaría de mujeres o de género, menos aún con mecanismos que garanticen una mayor representación de las mujeres, como cuota o paridad, situación que es justificada con la supuesta «igualdad» entre hombres y mujeres, por lo que no sería necesaria la implementación de mecanismos especiales para «sobrepotener» a las mujeres. Esta situación se repite en Ecuador, donde algunos argumentos se enmarcan en asumir como innecesario un «tratamiento especial», ya que sería «dividir al movimiento sindical» y, por lo tanto, debilitarlo.

Por otro lado —uno de los factores más arraigados dentro de las lógicas sindicales en América Latina—, están los espacios de poder asignados a sectores específicos. En Bolivia, la estructura misma de la COB reserva hasta el día de hoy la cabeza de la institución a los mineros, sin importar los cambios acaecidos en las últimas décadas, como el incremento de los sectores denominados «informales» y de servicios, que en la actualidad son los más numerosos, y además están constituidos mayoritariamente por mujeres. Colombia muestra un panorama similar, con sindicatos de caña de azúcar o en el sector petrolero y extractivista que limitan la participación femenina y restringen la afiliación de las mujeres, lo que lleva a que su representación caiga exclusivamente en hombres. Los «sectores históricos», para los que se reserva un rol especial en las centrales, son mayoritariamente masculinos.

En Ecuador se ve la enorme importancia que tuvieron los sindicatos de composición femenina en las luchas sindicales de los años 90 en contra de las reformas neoliberales y las privatizaciones, sin que ello se haya traducido en una mayor representación o preponderancia de dichos sectores en las estructuras de representación sindical.

La poca renovación de líderes y de temas tendría una consecuencia directa: desincentivar la participación de las mujeres, quienes, cuando ven que los problemas que las afectan directamente, como el acoso sexual en el trabajo, las cuestiones de cuidado, etcétera, no son tratados, y encima se enfrentan a todos los obstáculos planteados, no ven una razón

para luchar por espacios. En cuanto a Ecuador, cuando se habla del rol de los sindicatos en temas de violencia de género, así se manifestó una entrevistada:

«No hay la denuncia en los casos de violencia, eso también ha debilitado la participación de las mujeres, que se preguntan: “¿Para qué estoy en el sindicato, igual no me puede ayudar, igual estoy enfrentando y no pasa nada”».

Otro obstáculo son las diversas formas de acoso que sufren las mujeres en este tipo de instancias. Desde no dejarlas hablar en los congresos, hacer comentarios sobre sus cuerpos para ponerlas nerviosas, utilizar lenguaje sexual y violento para incomodarlas, hasta formas directas de acoso sexual. Los espacios de poder dentro del sindicalismo se muestran como instancias restringidas a los hombres, lugares donde no se desea que ingresen las mujeres como lideresas, como sucede en Bolivia:

«Esto del lenguaje sexista, que hacen mofa del cuerpo de las mujeres, de la sexualidad de las mujeres, es terrible. Porque tienen que vivirlo en lo cotidiano, cada día tener que reírse, pero por dentro estar llorando o sufriendo de la mofa que les hacen».

En Colombia, se da cuenta de la anulación de la voz de las mujeres en las reuniones por medio de mofas y descalificación a las sindicalistas mismas y a lo que dicen:

«Hay muchas formas de violentar a las mujeres en el mundo sindical, también entonces ahí toca trabajar fuertemente en eso, mucha descalificación, mucha mofa de lo que puedes llegar a decir, de lo que puedes llegar a hacer, de tus pensamientos, a veces se tiende a ridiculizar lo que tú estás planteando y de cierta manera empiezan a generarte un veto, un veto interno».

Las bolivianas señalaban que se debe tener cierto tipo de formación y fortaleza para hacer frente a este entorno, ya que, de otra forma, «nos comerían vivas». Opinión compartida por una sindicalista colombiana que hace notar que puede llevar a cabo su labor sindical gracias a tener una «coraza y una resistencia». Estos casos se dan especialmente contra lideresas jóvenes, quienes sufren una especie de doble o hasta triple discriminación, por ser mujeres, por ser jóvenes y, como en el caso colombiano, por pertenecer a la comunidad afrodescendiente, o en el caso boliviano por pertenecer a sectores del servicio doméstico identificado con mujeres de origen indígena.

2.6 EXPERIENCIAS, ESTRATEGIAS E INICIATIVAS PARA SUPERAR LOS OBSTÁCULOS EN LAS CENTRALES Y LOS SINDICATOS

2.6.1 COB | Bolivia

La situación de las mujeres en el sindicalismo en Bolivia es precaria. Su participación tanto en los sindicatos de base como a nivel nacional se ve limitada por una serie de obstáculos inherentes a las estructuras patriarcales en general y las referidas específicamente a los mecanismos de la COB. Algunas de

las entrevistadas citaban que, si bien las condiciones en la COB nunca fueron las más favorables para la participación de las mujeres, en los últimos años, y a raíz del debilitamiento de la central en sí, esas condiciones empeoraron, por lo que, actualmente, más que una cuestión de empoderamiento es una situación de «sobrevivencia». No obstante, y a pesar de que la COB en sí misma no cuenta con instancias de género ni con políticas de cuota o paridad, ni tematiza las cuestiones de justicia de género, existen voces de las bases que trabajan por la incorporación de las temáticas de género y por el fortalecimiento de la participación de las mujeres. La Red de Mujeres Trabajadoras y Sindicalistas es una de las instancias conformadas por mujeres que son parte de la COB o lo fueron en el pasado, y tiene tres grandes objetivos: la despatriarcalización, la búsqueda de trabajo digno para las mujeres y la democratización del espacio sindical. A lo largo de los últimos años, ha venido implementando una serie de estrategias:

- Talleres de formación. Las entrevistadas que tomaron parte de los talleres de la Red señalaron que gracias a estos espacios aprendieron a hablar en público, acumularon conocimiento sobre sus derechos y la necesidad de exigirlos, se nutrieron de las experiencias de otras mujeres.
- Boletín *Germina*. Mediante la edición de este boletín se logra visibilizar la problemática, propuestas, perfiles de lideresas y temas referidos a la justicia de género en el espacio sindical y laboral en Bolivia.
- Círculos de lectura. Especialmente durante la pandemia, y gracias a la virtualidad, pudieron compartir lecturas que cimentaron sus posiciones en torno a la lucha de las mujeres por la justicia de género.
- Fortalecimiento de liderazgos. Se busca una mayor cantidad de mujeres en la dirección sindical. Tomando en cuenta las condiciones de la COB, las propias participantes de la Red asumieron que el proceso de incremento del número de mujeres en la dirigencia es una cuestión de tiempo, por lo que es importante hacer un trabajo de largo aliento. Esta acción es valorada de manera negativa por los hombres. Existe resistencia de los sindicalistas de la COB a la participación activa de las mujeres en el sindicalismo, especialmente de las mujeres que son parte de la Red. Se las ve con recelo, muchas veces se las identifica como «feministas», asumiendo que el serlo es peligroso o negativo.
- Trabajo con instancias y organizaciones internacionales. El trabajo con actores internacionales da la oportunidad de articulación de la lucha por los derechos de las mujeres.

2.6.2 CUT | Colombia

- El fortalecimiento del trabajo de la secretaría de las mujeres de la CUT Colombia está directamente relacionado con el vínculo que han logrado las dos mujeres que han liderado la secretaría con organizaciones sociales de mujeres y sobre todo con organismos como la CSA, la CSI y la OIT, los cuales posibilitan espacios de deliberación y formación a las mujeres de la central.
- La agenda de las mujeres se evidencia en la conmemoración de fechas alusivas a los derechos de las mujeres, especialmente el 1 de mayo, Día de los Trabajadores, el 8 de marzo, Día Internacional de los Derechos de las Mujeres, y el 25 de noviembre, Día de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.

- La construcción de alianzas con otros directores de departamentos o secretarías ha sido una estrategia para que las mujeres cuenten con apoyo en votaciones, acciones, y con posibilidades de participación en escenarios.
- Participación con temas de género en medios de comunicación propios y externos a la central.
- Realización de talleres de formación en las subregiones y en la capital con la presencia de las directoras de género de las subregiones.
- Actividades de formación en alianza con organizaciones no gubernamentales (ONG) feministas.
- Incorporación de los temas de género a las movilizaciones a partir de pancartas y publicidad que se logran con aportes de organizaciones externas.
- Gestión de recursos con ONG para la realización de los congresos de la mujer trabajadora.
- Incorporación de los temas de género a los proyectos de otras secretarías de la central que cuentan con financiación.

2.6.3 CTC | Colombia

- Movilización en el marco de fechas conmemorativas como 1 de mayo, 8 de marzo, 22 de julio, 7 de octubre, 25 de noviembre, 10 de diciembre, etcétera.
- Impulso a campañas específicas con centralidad en los temas de género, como la ratificación de los convenios 189 y 190 de la OIT.
- Presencia y participación activa en espacios de alto nivel tales como las mesas tripartitas, la Subcomisión de Género de la Comisión Nacional de Concertación de Políticas Laborales y Salariales y la Mesa de seguimiento del Convenio 189.
- Participación en espacios tripartitos departamentales como las subcomisiones regionales de Concertación de Políticas Laborales y Salariales.
- Participación en espacios con otras organizaciones sindicales y de la sociedad civil.
- Capacitaciones y análisis de temas que afectan a las mujeres, especialmente en espacios de discusión sobre economía del cuidado.

2.6.4 CEDOCUT | Ecuador

La situación de la participación de las mujeres en el sindicalismo en Ecuador muestra avances de forma pero no de fondo. Actualmente existe una Vicepresidencia de Género en la CEDOCUT. Esta instancia no muestra operatividad en temas de planteamiento de políticas dentro y fuera del sindicalismo a favor de las mujeres o en la implementación de la justicia de género. Sin embargo, a diferencia de lo que ocurre en Bolivia, en Ecuador las sindicalistas tienen una acción autónoma frente al Estado en cuestiones que las afectan directamente y cuentan con el respaldo de sus centrales. Los ejemplos más relevantes son la marcha de 1996 exigiendo la aprobación de una ley contra la violencia de género en el espacio intrafamiliar y las continuas movilizaciones desde 2019 para exigir una ley de interrupción voluntaria del embarazo en caso de violaciones. En esas ocasiones, la articulación entre mujeres de diversas organizaciones traspasó los límites de sus entes matrices y se articularon de forma coyuntural alrededor de pedidos concretos. Una de las mayores estrategias del movimiento sindical para conseguir sus reivindicaciones es la articulación multisectorial y la movilización pública como forma de interpelación al

Estado. No obstante, falta la incorporación de las temáticas de género en el movimiento sindical para conseguir mejoras en los sindicatos de base y las centrales.

- Todas las entrevistadas coincidieron en que las diversas formas de formación, desde escuelas sindicales, talleres, charlas, etcétera, hasta el fortalecimiento de la participación en reuniones por sectores, tienen un impacto directo en el fomento de la participación de las mujeres. De los contenidos de la formación señalan la necesidad de conocer la historia del movimiento sindical, los avances, etcétera, además de las leyes vigentes en el país y, en el caso específico de las mujeres, formación en oratoria y fortalecimiento de habilidades de negociación y liderazgo.
- Acompañamiento y formación de mujeres elegidas para puestos dirigenciales. Sabiendo que no todas las lideresas elegidas para la dirigencia cuentan con formación, sobre todo en oratoria, las mujeres más experimentadas en estos temas realizan un acompañamiento para fortalecer los nuevos liderazgos.
- Varias de las entrevistadas señalaron la particularidad de sus casos y las estrategias individuales que desarrollan para lograr espacios en el sindicalismo, desde fungir como voluntarias en tareas organizativas hasta asumir funciones no directamente vinculadas con las suyas pero que les permiten obtener mayor visibilidad.
- En las entrevistas se hizo evidente la necesidad de que las mujeres participen tanto de las reuniones internas de los sindicatos, buscando hacer escuchar su voz, como también en las movilizaciones públicas de los sindicatos. Por ejemplo en las marchas que se están dando en contra de las medidas de anteriores gobiernos y del actual.
- También les ha traído beneficios a las mujeres la coordinación con líderes hombres ya establecidos en el movimiento sindical para lograr espacios y visibilidad.
- El trabajo con actores internacionales permitió la realización de foros, proyectos, etcétera, en pro de los derechos de las mujeres (OIT, Naciones Unidas, CSA, CSI, FES, organizaciones no gubernamentales, etc.).

2.6.5 CUT | Perú

Esta central realiza un trabajo de reorganización del tema de género estructurado de acuerdo al tipo de labor que realizan las mujeres. En este sentido, en la medida en que la central ha acogido a varias personas autoempleadas, en su mayoría más mujeres, ha creado dos secretarías, la de las mujeres asalariadas y la de mujeres autoempleadas. Estas dos secretarías interactúan entre sí y tienen en principio una misma posición. Se dedican a atender y recoger demandas diferenciadas de las mujeres de los sectores respectivos. Ante la falta de recursos para su gestión, acuden al apoyo solidario de algunas organizaciones. En el liderazgo y el protagonismo de ambas secretarías a veces se presentan diferencias que luego buscan resolver.

2.6.6 CGTP | Perú

- Por iniciativa de la responsable del departamento de la mujer en 2009, se formaron cuatro equipos y comisiones de trabajo integrados por dirigentas sindicales que se fueron especializando en temas para poder aportar a las distintas secretarías. Uno de sus resultados fue una propuesta para

que la Secretaría de Defensa incorporara cláusulas de género en sus negociaciones colectivas.

- Las secretarías de la mujer han podido avanzar con el apoyo solidario de instituciones que financian proyectos o acciones específicas. En el caso de la CGTP, la secretaría contó con el apoyo de una persona técnica en desarrollo de proyectos, que, según las dirigentas que ocuparon el cargo, les fue de suma utilidad para organizar sus acciones y hacer propuestas.

Se resalta la unidad de las dirigentas de las diversas centrales cuando se trata de reivindicar un derecho, lo que las lleva a ganar respaldo de sus respectivos secretarios generales y presidentes. Las secretarías de la mujer de las centrales de Perú crearon el Grupo Impulsor por la Ratificación del Convenio 190, donde no solo participan las tres centrales sindicales, sino federaciones internacionales, sindicatos sectoriales, organismos solidarios como la FES, Centro Solidaridad, entre otros. Las secretarías de la mujer de las tres centrales lograron el respaldo de sus presidentes y secretarios generales.

Las mujeres que están al frente de la secretaría de la mujer o la instancia equivalente crecen mucho en el ejercicio de su cargo, van adquiriendo una mejor comprensión del enfoque de género y su importancia, y comienzan a realizar cambios personales. En ello influye el apoyo de organismos internacionales como la OIT, organizaciones de nivel supranacional como son CSA, CSI, apoyos solidarios como los de FES, Centro Solidaridad y otros.

2.6.7 CTASI | Venezuela

- Creación de la Dirección Ejecutiva Nacional de Derechos de la Mujer Trabajadora, Equidad de Género y Familia. Esta acción ha dotado a las mujeres de ASI de un mecanismo que permite hacer presencia, tener visibilidad y lograr posicionamiento en el quehacer sindical de la mujer trabajadora.
- Fortalecimiento de la estrategia de formación de la mujer trabajadora, orientada a lograr mayores niveles de conciencia sobre lo colectivo y la organización sindical y sobre todo en lo referente a la búsqueda de igualdad y justicia de género.
- Establecimiento de políticas como la escuela de mujeres y el desarrollo de actividades sindicales con el comité de mujeres; incentivos como la formación en materia de género y en lo que significa el trabajo informal, como también políticas de alianza con organizaciones no gubernamentales que tratan el tema de la mujer y el rol de la mujer a nivel político, social, humanístico.⁷
- Resolución de Equidad e Igualdad de Género de diciembre de 2015,⁸ entre cuyos principales objetivos se destacan:
 - Dotar de herramientas a las mujeres sindicalistas de ASI, para que se empoderen en las estructuras internas sindicales y en los espacios de negociación y diálogo a fin de que participen activamente en la introducción de la perspectiva de género en el marco de los ejes o líneas de acción.

⁷ Entrevista con el secretario general de CTASI (anexa al informe nacional).

⁸ <https://centralasive.org/wp-content/uploads/2020/11/RESOLUCION-GENERO-3.pdf>

- Definir el compromiso del conjunto de las estructuras sindicales para que desarrollen acciones directas o indirectas relacionadas con la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres desde la perspectiva de género.
 - Demandar el efectivo cumplimiento de los derechos humanos y laborales que protegen y promueven la igualdad de la mujer y reiterar el llamado a las organizaciones de trabajadores en general y a la mujer trabajadora en particular a organizarse en defensa de sus derechos.
 - Realizar campañas permanentes en defensa de la mujer trabajadora, además de ejercer presión para asegurarse la integridad y el acceso a la justicia para las mujeres.
- Plan de Lucha de la Secretaría de los Derechos de la Mujer Trabajadora, Equidad de Género y Familia, Central de Trabajadores y Trabajadoras ASI Venezuela, 8 de Marzo 2016, Día Internacional de la Mujer.⁹
 - Elaboración de manifiestos y campañas de sindicalización y ratificación de convenios, como Campaña Comité Nacional de Mujeres Trabajadoras: Mujer Trabajadora Mereces Trabajo Decente con Igualdad y Justicia Social, Organízate y Sindicalízate; Campaña Convenio 190 OIT de la CSA: Trabajo Libre de Violencia y Acoso, ¡Ratificación ya!; Campaña Comité de Trabajadores LGBTIQ+; Trabajo Decente para una Vida Digna con Inclusión.

2.6.8 CTV | Venezuela

- Cuenta con estrategias de formación para las trabajadoras. El Instituto Nacional de Formación Sindical (INAESIN)¹⁰ es un instrumento de mucha importancia.¹¹
- El Departamento de la Mujer Trabajadora y Familia busca promover y fortalecer la participación de la mujer en las organizaciones de base de la CTV, y asimismo, establecer alianzas estratégicas con ONG y organizaciones del movimiento de mujeres nacional que dan apoyo formativo a las mujeres trabajadoras postuladas por las organizaciones de la CTV.

Las sindicalistas de CTV y CTASI buscan que el Estado venezolano facilite el proceso electoral y se haga posible la renovación de estructuras de dirección en las centrales y demás organizaciones sindicales, de modo de dar cabida a los avances de la paridad de género y se garanticen los mayores niveles de participación política de las mujeres que a través de las resoluciones del Consejo Nacional Electoral (CNE) ya está establecido.

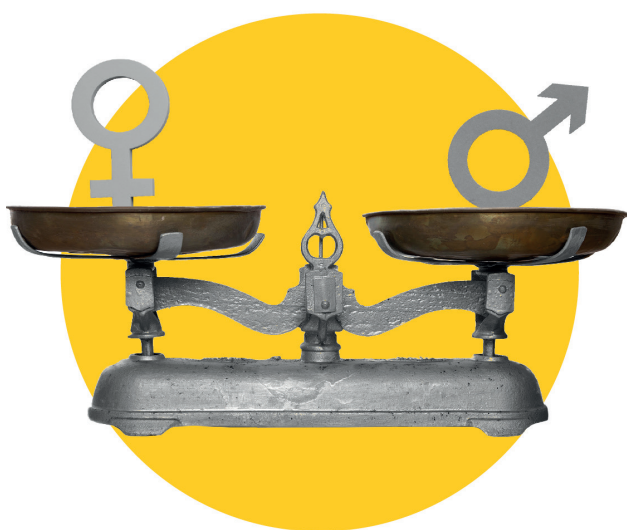
⁹ <https://centralasive.org/wp-content/uploads/2020/11/Manifiesto-mujer-2.pdf>

¹⁰ INAESIN: Somos una organización que orienta a los trabajadores y las trabajadoras mediante la educación, la información y el crecimiento personal, de modo de contribuir a la formación del movimiento sindical venezolano. <https://www.inaesin.com/>

¹¹ Entrevista a la directora del Departamento de la Mujer Trabajadora y Familia de la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV) (anexa al informe nacional).

3

INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE JUSTICIA DE GÉNERO EN LA ACCIÓN SINDICAL



3.1 NARRATIVAS Y REIVINDICACIONES EN LAS PLATAFORMAS DE LAS CENTRALES SINDICALES

3.1.1 COB | Bolivia

A lo largo de los últimos años se logró el reconocimiento de la necesidad de incluir la temática de género en la COB, sobre todo por la presión de organismos y organizaciones internacionales y de las mujeres que la integran. No obstante, este logro se circunscribió a la aceptación de la importancia de su incorporación y reconocimiento, sin una inclusión en la narrativa y la práctica sindical.¹² Según algunos líderes de la COB, no sería necesaria la inclusión de medidas como la cuota o paridad, secretaría de género, etcétera, porque hombres y mujeres estarían en una condición de «igualdad». Desde esta perspectiva, las leyes nacionales existentes serían suficientes.

¹² Resolución de la Comisión Política. XVII Congreso de la Central Obrera Boliviana (2018). Art. 6: Igualdad efectiva de derechos laborales para las trabajadoras. Exige el cumplimiento estricto de las leyes vigentes. Es solo una declaración de intenciones pues no se incorporan las mismas normativas a nivel interno de la COB (resolución de la Comisión Política, XVII Congreso Nacional Ordinario de la COB, pp. 93-94); resolución 15 del Congreso de Tupiza de la COB (2016): recomienda a las instituciones afiliadas a la COB aplicar la Constitución Política del Estado en el tema de la equidad de género; implicaría modificar los estatutos; Plan estratégico de la Central Obrera Boliviana (2017): uno de los cuatro ejes temáticos presentados se refiere a género y la necesidad de su aplicación de forma transversal, sin embargo, cinco años después no se incorporó la temática en ningún ámbito.

Existe mucha resistencia a admitir las condiciones desiguales en las que se encuentran las mujeres en el sindicalismo en Bolivia. Se reconocen factores como el cuidado de los hijos, pero no se admiten las cuestiones inherentes a la estructura y formas de ejercicio de poder dentro de la COB. El reconocimiento queda en declaraciones de buena voluntad. El argumento más delicado en este sentido, y que actúa como veredicto final para no realizar cambios en la representación o participación de las mujeres, es su supuesta «igualdad», tomándola sin analizar los obstáculos o establecer una crítica sobre la estructura misma de la COB.

3.1.2 CUT | Colombia

Existen algunos avances, específicamente la incorporación estatutaria de la participación de una mujer y un joven en las listas a la dirección nacional y a las territoriales, como se muestra a continuación:

Departamento de la mujer. El departamento de la mujer en todas las instancias de la central estará a cargo de mujeres. El departamento de la juventud estará dirigido por un joven, si hubiera (Estatutos CUT). Entre sus objetivos y fines está: garantizar y promover la participación de la mujer y jóvenes trabajadores en todos los espacios del accionar sindical nacional e internacional (Estatutos CUT).

Congresos. El Congreso de la Mujer Trabajadora y el de la Juventud Trabajadora se constituyen en instancias de carácter deliberativo de la central sobre la problemática política y especificidades de las mujeres trabajadoras y la juventud trabajadora. Las conclusiones del Congreso de la Mujer y Juventud podrán ser incorporadas a las deliberaciones para la toma de decisiones que debe hacer el Congreso de la central. Estos congresos se realizarán cada cuatro años (Estatutos CUT).

Las tarjetas o listas electorales que se presenten a consideración en el debate eleccionario deberán contener la postulación de una mujer y un joven en uno de sus tres primeros renglones, procedimiento que será optado para los procesos eleccionarios del Comité Ejecutivo Nacional y de las subdirectivas (Estatutos CUT).

La CUT promoverá y garantizará la igualdad de derechos y oportunidades para la participación de la mujer en cargos de dirección, espacios de decisión, representación y formación (Estatutos CUT).

No obstante, en las narrativas a nivel de dirección existen resistencias a las acciones afirmativas para la participación de las mujeres y una visión de responsabilidad exclusiva de las mujeres en el logro de la igualdad dentro de la central y en el posicionamiento de las agendas de las mujeres.

De igual manera, se rechazan abiertamente las formas en las que, según los directivos hombres, las mujeres directivas intentan incorporar la perspectiva de género a la dinámica de la CUT. En su visión, hay un ejercicio impositivo, violento y carente de argumentos para mostrar a los hombres y otras mujeres la necesidad y beneficios de esta perspectiva para el sindicalismo. Una lectura de las acciones afirmativas de género como regalos o prebendas que las mujeres no se han ganado y por las que tienen que luchar.

«Digamos que ese es un tema en el que hay avances, pero como todo problema político tiene que ser tratado adecuadamente, yo discrepo de quienes dicen que hay una actitud patriarcal en la CUT, en la CUT no se pueden tratar los problemas políticos a las patadas, yo no le puedo pedir a X compañeros que voten por mí a las patadas, los tengo que vencer políticamente, mostrarles las posibilidades de avance en la lucha política que pueda haber si tomamos X o Y medidas, esa es la forma de resolver los problemas políticos». (Dirigente sindical CUT Colombia)

Ante esto, las mujeres evidencian el maltrato y la violencia simbólica, como la falta de escucha, ignorar sus propuestas, negarles presupuesto y apoyo, el cual está supeditado a lineamientos de partidos políticos dentro de la central, más allá de una política que promueva la participación de las mujeres.

3.1.3 CTC | Colombia

La central cuenta con una resolución de participación de 40% de mujeres en espacios de capacitación y de manera estatutaria la garantía de que el tema de la mujer sea una de las vicepresidencias del comité ejecutivo y que esta sea ocupada por una mujer. Las políticas de género en la CTC van dirigidas a promover la participación de las mujeres en los cargos de dirección, sin que sea un mandato estatutario, además de las conmemoraciones de fechas emblemáticas relativas a las mujeres. En los ciclos de capacitación siempre se incorpora un tema referido a los derechos de las mujeres.

Desde la dirección de la CTC se percibe una actitud abierta y comprometida con la participación de las mujeres en la central y se nombran las agendas de las mujeres como propias también de la central. Por ejemplo, la aprobación de la cuota del 30% en el próximo congreso, la ratificación del Convenio 190 de la OIT sobre la eliminación de la violencia en el lugar de trabajo. Esto se evidencia en los cargos que ocupan las mujeres en el ejecutivo, pero además en la representación que realizan ante organismos sindicales internacionales como la CSA y la CSI.

«Estamos en plena campaña por la ratificación del Convenio 190 sobre la violencia en el lugar de trabajo, estamos en eso y algunos otros importantes programas que es la capacitación, la educación, buscar un proyecto, buscar cómo cada vez la mujer se concientiza de su rol y de la importancia de estar participando en el sindicato. Pero también concientizar

a los hombres de que ese trabajo de mujer y hombre es mucho más efectivo, mucho más contundente que cuando se trabaja separados y que de ninguna manera puede ser cada uno por su lado siempre». (Dirigenta, CTC Colombia)

3.1.4 CEDOCUT | Ecuador

La CEDOCUT incorpora la temática de género sobre todo en conmemoraciones como el 8 de marzo y en la búsqueda de leyes en el mundo laboral. No obstante, hacia dentro, en las estructuras internas, la posibilidad de inclusión de temas como la cuota o la paridad no solo no es prioridad, sino que se considera innecesario, como fue mencionado.

En la agenda de la central están los siguientes temas: salario igual para trabajo de igual valor; erradicación de la violencia contra las mujeres (acoso en el trabajo y en el sindicato, violencia doméstica, ratificación del Convenio 190); acceso de las trabajadoras a la formación profesional; combate al racismo y a la discriminación étnica y racial. No obstante, lo que se observó es que los temas se van aplazando en términos de implementación.

3.1.5 CGTP | Perú

En esta central se presentaron al congreso de 2009 diversas mociones referidas a las reivindicaciones de las mujeres y la igualdad de género: cuota de 30% de participación para las mujeres en las estructuras de la CGTP (no se aprobó), mayor participación de las mujeres en la negociación colectiva, mayor participación de las mujeres en la formación sindical, cambio de nombre de Departamento de la Mujer por Departamento de Género e Igualdad de Oportunidades. No obstante, la mayoría de estas mociones no fueron aprobadas o no se cumplen.

En el momento actual de la central se volvieron a presentar ítems como la cuota de 30% de mujeres en las estructuras de la CGTP; inclusión de cláusulas de género en las negociaciones colectivas y cuota de género en las mesas negociadoras; lenguaje inclusivo; erradicación de la violencia de género dentro de la central, pero no fueron aprobados. Se elaboró un documento que proponía directivas nacionales para promover cláusulas de género en los pliegos de reclamos y convenios colectivos de la CGTP, no obstante, no hay fuentes que indiquen que se esté usando el documento.

3.1.6 CUT | Perú

La central incorpora a sus estatutos el uso de lenguaje inclusivo y especificidades referidas a las trabajadoras. Tiene resoluciones sobre «violencia contra la mujer», «mujeres trabajadoras rurales-agricultura familiar», «trabajadoras del hogar Convenio 189 de la OIT», que, sin embargo, no han sido alcanzadas o puestas en práctica.

3.1.7 CATP | Perú

No se llegó a firmar una resolución respecto a la cuota de género, pero su tratamiento llevó a que se cumpla en la práctica y permitió el ingreso de más mujeres a nivel de dirigencias.

Se trabaja actualmente en cláusulas de género para la negociación colectiva. Otros temas como creación de guarderías, defensa de políticas públicas con visión de género, etcétera, aún no han sido aprobados y por lo tanto no se cumplen.

3.1.8 CTASI | Venezuela

La CTASI incorpora la perspectiva de género en los documentos generados en congresos, incluye declaraciones en el marco de fechas conmemorativas, en contextos específicos como la crisis por covid-19, la lucha por la ratificación del Convenio 190 y campañas de sindicalización femenina como la realizada en 2020 «Mujer, organízate, sindicalízate y afíliate para conquistar trabajo decente». Un elemento destacable de esta central es su *Manual educativo para un sindicalismo inclusivo: Los derechos LGTBIQ+ son una cuestión sindical*.

En general, las resoluciones y declaraciones guardan coherencia con los discursos expresados durante las entrevistas por la presidenta, el secretario general y la directora de Familia, Mujer Trabajadora, Equidad de Género y Familia de la Central de Trabajadores/as Así Venezuela. La presidenta de CTASI refiere:

«Nuestra central de trabajadores, desde sus inicios, está comprometida con la construcción de un modelo alternativo, un modelo sindical que contenga la inclusión, el desarrollo sostenible, pero de manera inclusiva... Y nosotros practicamos ese compromiso que tenemos desde el inicio, en las reivindicaciones y en todas las relaciones de poder de la Central con igualdad. No es que establezcamos principios de que sí o no. O más o menos. No, es un principio o valor fundamental la defensa y la reivindicación de los trabajadores en igualdad de condiciones. Eso es fundamental para nosotros poner en el centro los derechos, las personas».¹³

3.2 EXPERIENCIAS DE ARTICULACIÓN CON ORGANIZACIONES DEL MOVIMIENTO FEMINISTA

3.2.1 CUT | Colombia

La relación con el movimiento de mujeres se convierte en alianza estratégica para incorporar la agenda sindical a la plataforma de otras luchas feministas, como por ejemplo, el trabajo decente para las mujeres, la eliminación de la violencia en los lugares de trabajo (ratificación del Convenio 190 de OIT). Pero esta relación se limita a las dos mujeres con más antigüedad en el ejecutivo, ni otros directivos ni el comité ejecutivo muestran interés en establecer relaciones formales con el movimiento, se limitan a relaciones cordiales y diplomáticas pues se considera que hay discrepancias políticas en términos de las transformaciones estructurales que puede o no hacer el feminismo o las políticas de género en contraposición a las posibilidades del movimiento obrero.

Una estrategia de apoyo y apertura a los temas de género de la secretaria de las mujeres de la CUT es la alianza con el movimiento social de mujeres, que actúa como elemento de presión externo que pone en evidencia los vacíos del sindicalismo frente a la lucha diferenciada por los derechos de las mujeres en el mundo del trabajo, pero además provee de argumentos y rodea a quienes intentan incorporar esta mirada, aun con las profundas resistencias que se encuentran al interior. Las mujeres que lideran el tema de género dentro del comité ejecutivo logran una relación de reciprocidad en la incorporación de te-

mas. El movimiento social de mujeres promueve los derechos sexuales y reproductivos, la elección libre de la maternidad, etcétera. El sindicalismo promueve la discusión de los derechos laborales de las mujeres. Como temas bisagra en ambos escenarios, la eliminación de la violencia contra las mujeres (Convenio 190 de la OIT) con énfasis en el lugar de trabajo por parte del sindicalismo, la economía de cuidado y la paz.

El derecho al aborto libre, como una de las luchas bandera del movimiento feminista, no ha sido un tema de debate en la CUT. En primer lugar, porque la dirección del departamento no tiene una postura establecida frente al tema, y segundo porque se hace la lectura de que sería un tema de poca receptividad en el ejecutivo.

Otro elemento de análisis frente a la relación con el movimiento feminista es la tensión con su versión más joven y radical que no encuentra identidad con el sindicalismo actual ni con las mujeres mayores que dirigen el tema en su interior. Esta complejidad generacional se evidencia en los repertorios de acciones de reivindicación de las mujeres jóvenes que chocan con el tipo de manifestación tradicional del movimiento sindical y que generan rechazo en ambas posiciones.

3.2.2 CTC | Colombia

Para esta central la relación con el movimiento social de mujeres se establece a través de temas específicos como los derechos laborales, sociales, civiles, ambientales y especialmente el derecho a la vida libre de violencia. En el último año, la relación se ha estrechado a partir de la convergencia de movimientos sociales en el comité de paro nacional establecido en Colombia, donde se hacen demandas de diversa índole. Las dirigentas identifican que el feminismo no es aún una perspectiva ampliamente aceptada dentro de la central, entre las mismas mujeres existen prejuicios y limitada incorporación de temas de dicha agenda.

3.2.3 COB | Bolivia

En la COB de Bolivia no existe una articulación directa con el movimiento feminista. Si bien existe un creciente número de mujeres que abrazan el pensamiento feminista y gracias a ello articulan su lucha individual o grupal por afinidad con otras mujeres dentro del sindicalismo, esto se da de forma personal y no declarada como militancia en el movimiento feminista. Pueden verse dos causas de que no exista articulación con el movimiento en sí. La primera es que en Bolivia el movimiento feminista aún no es lo suficientemente fuerte y visible como en otros países de la región. Si bien el feminismo como opción personal está cada vez más difundido y cada vez más mujeres luchan por la justicia de género, eso no se expresa en una afiliación a alguna instancia específica. La segunda es que existe un rechazo directo hacia el feminismo dentro de la COB tanto de hombres como de mujeres. Los hombres ven al feminismo como el culpable de la división y disputas entre hombres y mujeres, lo culpan incluso del incremento de la violencia de género. Se señala al feminismo y a las reivindicaciones de género como «ideologías» foráneas que debilitan un supuesto equilibrio entre hombres y mujeres. Y algunos sectores de mujeres identifican al feminismo con una supuesta «radicalidad» y como origen de disputas entre hombres y mujeres.

¹³ Entrevista con la presidenta de CTASI (anexa al informe).

3.2.4 CEDOCUT | Ecuador

En Ecuador no existe una articulación con el movimiento feminista. En las entrevistas realizadas se evidenció un retroceso en este tema. Mientras en la década de los 90 e inicios del nuevo siglo se veía una oportunidad y una necesidad de incorporar estas perspectivas, según las entrevistadas, a partir del gobierno de Rafael Correa se produjo una fisura con estos movimientos. La razón de esta ruptura fue la cooptación del gobierno del tema con una perspectiva afín a sus directrices. Otra de las razones identificadas para la no articulación con estos movimientos es que se los identifica con una posición de feminismo burgués que no considera las cuestiones de clase ni los intereses de las clases trabajadoras. Se ve al feminismo actual de forma crítica por no considerar las necesidades y características de mujeres que no pertenecen a las clases medias o altas. De forma despectiva, se califica a las mujeres que son parte de organizaciones feministas actuales como «las lais», denominativo popular que se refiere a la posición de aquellas mujeres que cuentan con recursos: «las que tienen dinero, las que tienen posición...». Existe una grieta con el movimiento sindical que identifica a dichas personas como portadoras de un capital social y étnico que les impide ver la realidad de las mujeres trabajadoras.

Los momentos en que se visibiliza una acción colectiva entre el feminismo y el movimiento sindical, como la marcha de 1996, responderían más a cuestiones coyunturales que aglutinan a las mujeres alrededor de pedidos específicos que a una acción programática o planificada. Es decir, cuando surgen temas como aborto, violencia contra las mujeres, etcétera, la articulación se da por intereses en común en un contexto específico, sin que esto se traduzca en una coordinación permanente o una inclusión de temas referidos a la justicia de género en el sindicalismo. Si bien esto puede parecer contradictorio, ya que la visión sobre las activistas feministas en el sindicalismo es más bien crítica, puede explicarse por la dinámica fuera del sindicalismo, que ejerce presión sobre diversas organizaciones para abordar este tipo de temáticas. No obstante, y como se había señalado, la incorporación de perspectivas feministas hacia dentro no se da actualmente.

3.2.5 Venezuela

Existe una sinergia entre los movimientos feministas locales y las organizaciones sindicales en cuanto a los objetivos generales que persiguen ambos colectivos, los cuales se ubican en luchar por el empoderamiento de las mujeres y en contra de las desigualdades de género.

Según una lideresa de la Federación de Asociaciones de Profesores Universitarios de Venezuela (FAPUV),¹⁴ se verifica una importante relación entre los movimientos de mujeres y las organizaciones feministas. Argumenta que en términos generales las organizaciones de mujeres son más solidarias que otras organizaciones y asimismo que la lucha por la democracia en Venezuela es una lucha que libran mujeres.

En lo que ASI denomina *ciudadanía sindical* o *sindicalismo de servicios*, se desarrolla un eje estratégico de trabajo con distintos colectivos feministas, movimientos de mujeres que

trabajan en diferentes temas desde la sociedad civil, como salud (Fundamama, Avesa), reciclaje y transición ecológica, servicios públicos, etcétera, o en la defensa contra la violencia de género (CEPAZ). Igualmente hay interacción con la protección de la mujer campesina, organizaciones que defienden el arco minero y el trabajo de los indígenas (Estado Bolívar). Y finalmente, articulación con organizaciones de la sociedad civil, como el Foro Cívico o Diálogo Social, que tratan el tema de la participación política de las mujeres.

3.2.6 Perú

Con relación a alianzas con organizaciones feministas no existe una oposición abierta en los respectivos comités directivos, pero tampoco un apoyo explícito. Muchas veces ni les dan tiempo para que puedan exponer el tema. Dejan que las compañeras participen y hagan alianza con las organizaciones feministas, pero no sacan comunicados oficiales de respaldo de las centrales. La eliminación de la violencia contra las mujeres es el tema que se comparte con las organizaciones feministas del país, se realizan eventos donde participan de manera conjunta.

3.3 INFLUENCIAS DE GRUPOS Y ORGANIZACIONES «ANTIDERECHOS» EN EL SINDICALISMO

3.3.1 Bolivia

En Bolivia no existen organizaciones «antiderechos» como tales, sino más bien una sociedad que en general es altamente conservadora, para la cual el debate sobre el aborto, la educación sexual, las comunidades LGTBI, etcétera, ni siquiera está en agenda. En varias ocasiones se intentó tocar el tema del aborto, pero no se logró ningún avance por el peso que aún tienen tanto la Iglesia católica como las diversas iglesias evangélicas presentes en el país. Si bien se cuenta con una legislación que reconoce el derecho al aborto a las mujeres y niñas por causal de violación o peligro de la vida de la madre, su aplicabilidad es difícil en un entorno en el que los propios operadores de salud pertenecen a tendencias antiderechos. En el caso de la COB, esos temas no están siquiera en discusión, tomando en cuenta tanto la opinión sobre los temas de género ya nombrados en torno al feminismo como la presencia de miembros que tienen visiones cercanas a las de las iglesias y otras visiones culturalistas para las cuales la maternidad y el cuerpo de las mujeres difieren de la interpretación que hacen los «proderechos».

3.3.2 Colombia

Según las entrevistas realizadas, las mujeres de la central no sienten la presión de los grupos antiderechos, el discurso aún tibio de las centrales no las coloca como blanco de ataque de estos grupos.

3.3.3 Ecuador

No existe una relación directa con el movimiento «antiderechos». No obstante, se vieron posturas encontradas en torno a temas como el aborto o el rol de la familia y las mujeres de acuerdo a posiciones basadas en temas religiosos. A pesar del marcado discurso marxista-clasista, el discurso en torno a la fe y todo lo que ello conlleva ha estado presente desde la conformación de la CEDOCUT. Eso muestra que las posturas

¹⁴ Entrevista a una lideresa de FAPUV.

individuales tienen un rol central en temas de soberanía de los cuerpos y la incorporación de demandas en torno a ello. Esto podría explicar que, al igual que en Bolivia, estos temas no se toquen de manera formal, ya que, dentro del sindicalismo mismo y según las posiciones individuales, son polémicos. No obstante, en articulación con otras entidades agrupadas en el Frente Unitario de Trabajadores (FUT), desde 2019 se llevaron a cabo varias movilizaciones por la despenalización del aborto en caso de violación, hasta que en febrero de 2022 se logró la aprobación de una ley para la interrupción voluntaria en casos de violación.

3.3.4 Venezuela

En el análisis de las diversas respuestas dadas por las y los sindicalistas que participaron en la investigación se deja entrever que el pensamiento antiderechos, como tal, no tiene un importante asidero en el quehacer de centrales sindicales como CTASI y CTV.

4

CONCLUSIONES

A lo largo del estudio se evidenciaron las condiciones en que las mujeres en general y las sindicalistas en particular se encuentran en la región andina, tomando en cuenta que esta región presenta unas circunstancias particulares en cuanto al empleo, que hacen que las mujeres se desempeñen laboralmente en los sectores de más alto crecimiento pero de peores condiciones, como los sectores de servicios, de cuidado, comercio informal, etcétera. Consecuentemente, las mujeres sindicalistas provienen de estas áreas, por ejemplo, del sector servicios en su modalidad profesional o informal. Gracias a las políticas económicas de las últimas décadas, estos sectores y la participación de las mujeres fueron creciendo, mientras que sectores «tradicionales» como el minero, fabril, etcétera, fueron disminuyendo. Cabe recalcar, además, que dichos sindicatos representan tradicionalmente el trabajo masculino. Estos sectores, a pesar de ya no representar a la mayoría de las y los trabajadores, continúan ocupando lugares reservados en las estructuras de poder del sindicalismo regional, lo que constituye una situación anacrónica en las actuales condiciones laborales. Esta realidad, que tradicionalmente no se cuestiona, hace que las visiones y reivindicaciones sobre el trabajo sean, en muchos casos, ajenas a las situaciones que se presentan en el mundo laboral actual, especialmente para las mujeres. Esto no es un tema menor, ya que tiene una doble consecuencia: por un lado, las mujeres, al pertenecer a sindicatos que no llegan a los puestos relevantes dentro de las centrales sindicales, no pueden poner en agenda temas inherentes a sus propias condiciones. A su vez, al no poner en agenda estos temas, no se abren ventanas de posibilidad de mejora de las condiciones para su participación, lo que lleva a perpetuar las estructuras patriarcales que las invisibilizan e impiden su empoderamiento.

Así, la participación de las mujeres en la sociedad en general y en la economía y el mundo del trabajo en particular se ha incrementado y ha tomado vital importancia en las últimas décadas, pero esos cambios no han tenido un correlato en el sindicalismo de la región andina. Existe un desfase entre el rol de las mujeres y el espacio de representación que estas alcanzan en las centrales sindicales. Las estructuras y construcciones patriarcales que asignan un rol de apoyo, mas no de dirigencia, a las mujeres son el blindaje principal para que su lucha dentro del sindicalismo no solo sea difícil, sino, en muchos casos, infructuosa.

Mientras que en los sindicatos de base se observan avances, a niveles nacionales la subrepresentación de las mujeres es crónica. A esto se suma que las secretarías o divisiones ocupadas

por mujeres son aquellas que no tienen prácticamente ninguna incidencia. El efecto más importante es el de desincentivar su participación en el sindicalismo en general, al ver que temas como la agenda de las mujeres no son siquiera tratados o son relegados a simples resoluciones generales que se quedan en admitir que existe el problema pero no implican acciones concretas.

No obstante, se ve que en la nueva generación de mujeres que conforman el sindicalismo existe una mayor conciencia de la necesidad tanto de incorporar la justicia de género en estos espacios como de un mayor empoderamiento de las mujeres.

Ante los obstáculos, las mujeres sindicalistas de la región andina crean estrategias de autoorganización, colectivos de formación y espacios de deliberación propios; construyen agendas de incidencia de justicia de género con apoyo de alianzas internas y externas que les dan visibilidad y legitimidad; generan espacios de cuidado de las personas que tienen a cargo para posibilitar la participación, entre otras. Reconocen que el camino hacia la igualdad dentro del sindicalismo aún es largo, pero aún creen en la importancia y la necesidad de renovación de esta forma de organización social dentro del mundo laboral.

Actualmente, el sesgo del patriarcado impide a las dirigencias sindicales ver la importancia de incorporar una agenda de justicia de género en el sindicalismo, sin ver el riesgo de que las mujeres, que son un grueso considerable de sus afiliados, dejen de sentirse representadas. No se puede pensar ni el sindicalismo ni la región a futuro sin el aporte de las mujeres. Y solo ellas pueden proponer y llevar a cabo los cambios que requieren. Por ello, los mecanismos que las propias mujeres vienen desarrollando como estrategia para un futuro empoderamiento, como los esfuerzos de visibilización de liderazgos, además del fortalecimiento de su participación, son valiosos aportes para lograr cambios que no se queden en declaraciones de buena voluntad, sino que se conviertan en las bases de cambios de estructuras de poder y percepciones del rol de las mujeres.



5

APARTADO ESPECIAL

5.1 EXPERIENCIAS DE SINDICATOS Y FEDERACIONES

5.1.1 Bolivia

5.1.1.1 Federación Nacional de Trabajadoras Asalariadas del Hogar de Bolivia (FENATRAHOB)

La lucha de mujeres que se desempeñan en el trabajo doméstico viene desde inicios del siglo XX, de la mano del sindicato de las «culinarias», no obstante, fue recién en los años 80, junto con la recuperación de la democracia y gracias al apoyo de organizaciones de derechos humanos y de la Iglesia, que se organizaron los primeros sindicatos de trabajadoras del hogar, inicialmente en la ciudad de La Paz. En 1993 se funda la FENATRAHOB, que agrupó a organizaciones preexistentes. La lucha no fue sencilla. La propia Ley del Trabajo establecía condiciones precarias específicas para el sector, y debido a una larga historia señorial era prácticamente impensable para las elites la idea de la sindicalización de estas trabajadoras.

El objetivo principal de FENATRAHOB es «apoyar en mejorar las condiciones de vida, trabajo y salario para las trabajadoras asalariadas del hogar de Bolivia defendiendo los derechos humanos y laborales», como establece su estatuto. La federación busca organizar a las trabajadoras, brindarles apoyo y capacitación y lograr la valoración y el respeto de su trabajo. Cabe destacar que el trabajo del hogar en Bolivia no fue reconocido durante mucho tiempo, lo que dejaba a las trabajadoras del hogar a merced de todo tipo de prácticas de poder y abuso por parte de los empleadores.

Su estatuto se rige por el principio de independencia, por lo que FENATRAHOB no apoya a ningún partido o tendencia política. Dadas las características del empleo, la posibilidad de movilización de sus integrantes es muy escasa, por lo que en muchos casos no pueden cumplir con las diversas convocatorias de la COB.

Además de dar apoyo a las trabajadoras que la integran, la FENATRAHOB brinda apoyo a otras mujeres en condición de vulnerabilidad o que han sufrido violencia de género, mediante la asistencia económica, el acompañamiento del proceso de denuncia y el seguimiento de los casos.

A pesar de los grandes avances en la legislación laboral y el reconocimiento y valoración del trabajo doméstico asalariado, se

evidencia la doble discriminación que sufren las trabajadoras: por un lado, históricamente conforman uno de los sectores más vulnerables a la violación de sus derechos humanos y laborales, además de estar expuestas a diversas formas de violencia en razón de género; por otro lado, dentro del sindicalismo existen voces que no las reconocen como trabajadoras en un sentido estricto. Sin embargo, gracias a su lucha, miles de mujeres que en el pasado hubieran estado a merced de los empleadores hoy en día cuentan tanto con leyes que las protegen como con la Federación, que sigue luchando por mejores condiciones de vida para sus afiliadas y para las mujeres en general.

En los últimos años, la FENATRAHOB logró importantes conquistas como:

- Eliminación del capítulo de «los domésticos» de la Ley General del Trabajo (las jornadas laborales se extendían a 16 horas y el descanso dominical para el sector era de 6 horas).
- Aprobación de la ley 2.450 de Regulación del Trabajo Asalariado de Hogar (9/4/2003).
- Ratificación del Convenio 189 de la OIT sobre Trabajo Decente para las Trabajadoras y Trabajadores Domésticos (2014).
- Decreto supremo 4.589, Seguro de Salud para las Trabajadoras del Hogar (28/9/2021).

5.2 PERFILES DE MUJERES SINDICALISTAS PIONERAS

Bolivia

Zulema Alanes

Nació en 1958. Es periodista, sindicalista y activista por los derechos humanos y la defensa de las mujeres. Comenzó su labor como periodista en el año de 1977 en Radio Progreso, cuando aún era estudiante de la carrera de Comunicación de la Universidad Católica San Pablo en la ciudad de La Paz. El mismo año ingresó al Comité Sindical de Periodistas Independientes, donde se empapó tanto de las demandas sindicales y las dinámicas de debate y reunión sindical como de la lucha por la democracia, en plena dictadura de Hugo Banzer Suárez. Durante aquellos años, la libertad de prensa y de opinión era amenazada por la persecución del gobierno a diversos periodistas que tuvieron que exiliarse. En ese contexto, las actividades de Zulema se desenvolvían entre el sindicalismo y su militancia en el Partido Comunista.

La lucha por la democracia iniciada por la huelga de hambre de mujeres mineras en la dictadura de Banzer, los años de inestabilidad y de la dictadura de García Mesa, y la conquista de la democracia en 1982 marcaron los primeros años de la labor de Zulema Alanes como periodista y su participación en la Central Obrera Boliviana (COB). La crisis del gobierno de la Unión Democrática Popular (UDP) derivó en el adelanto de las elecciones y la presidencia de Víctor Paz Estenssoro, quien dio paso a reformas neoliberales que atentaban contra derechos de las y los trabajadores, como la relocalización de las minas en 1985. Estas reformas llevaron a la pérdida de miles de puestos de trabajo, lo que provocó múltiples movilizaciones y formas de resistencia lideradas por la COB. En este contexto, en 1987 Zulema, tras haber ocupado puestos dirigenciales en diversos sindicatos de prensa del país, fue elegida delegada de la Federación de la Prensa de Bolivia (hoy Confederación) para presentarse al Congreso Nacional de la COB. En aquella época, los delegados de esta federación ocupaban la cartera de prensa de la central, y de esta manera, ella formó parte del comité ejecutivo de la COB como secretaria de Prensa y se convirtió en la única mujer que integró el comité ejecutivo ese año, y una de las pocas que habían logrado llegar a esas instancias hasta ese momento.

Los dos años en los que ejerció la dirigencia dentro del comité ejecutivo estuvieron teñidos de la lucha y oposición de la COB a las reformas neoliberales del gobierno de Víctor Paz Estenssoro. En este sentido, se requería tanto de trabajo orgánico como de capacidad de debate y liderazgo, características que Zulema Alanes mostró en muchos momentos, y que la convirtieron en una interlocutora reconocida frente al gobierno que pretendía popularizar sus reformas.

Gracias a la apertura democrática y los cambios acelerados en la sociedad, los temas que entraron en agenda llevaron a Zulema a repensar el sindicalismo y las relaciones de clase, para enfocarse crecientemente en las cuestiones de la justicia de género y la lucha por los derechos de las mujeres. Este proceso fue caracterizado por ella misma como «pasar de la conciencia de sí a la conciencia para sí».

Después de ocho años, se retiró de la dirigencia sin abandonar el sindicalismo, ya que ocupó dos veces la cartera de Libertad de Prensa de la Asociación de Periodistas de La Paz. Al mismo tiempo, siguió su lucha a favor de los derechos de las mujeres. Esta lucha recibió un espaldarazo del propio Estado en los años 90, con la creación de la Secretaría de Asuntos de Género, dependiente del Ministerio de Planificación. Zulema Alanes formó parte del equipo que inició los debates sobre género enmarcados en las acciones de esta secretaría. En ese contexto, y con su participación, se buscó dar paso a iniciativas tanto dentro de la COB como en la sociedad civil para ahondar en el análisis y revalorización del rol de las mujeres en la sociedad y en la política, además de la inclusión de nuevas categorías en el debate sindical fuera de la categoría de clase. Muchas de estas iniciativas alcanzaron grandes éxitos, no obstante, a nivel de la COB fueron pasajeras, ya que no se les dio ni continuidad ni lugar en los lineamientos actuales de la central.

Una de las iniciativas fue el Foro Político de Mujeres, instancia en la que Zulema participó y cuyo objetivo principal fue impul-

sar la paridad y la alternancia en la política a favor de las mujeres. Esta iniciativa establecía además una crítica directa a problemas de la política boliviana como el nepotismo, la corrupción, etcétera. A la larga, y gracias a la acción de esta y otras plataformas, se logró en 2010 la aprobación de la ley 026 del Régimen Electoral, que establece el principio de equivalencia, que busca garantizar la equidad de género y la alternancia.

Durante la realización de la Asamblea Constituyente en 2006, Zulema fue coordinadora de la mesa referida a derechos sexuales y reproductivos, que se articuló con movimientos por los derechos humanos y de diversidades sexuales, y logró la incorporación del artículo 66 de la Constitución Política del Estado, que garantiza a hombres y mujeres el ejercicio de sus derechos sexuales y reproductivos. Participó del debate sobre el aborto en Bolivia, que derivó en la sentencia constitucional plurinacional 0206 de 2014, la cual establece avances en los derechos de las mujeres.

Dentro de su labor periodística, Zulema Alanes se concentró en análisis, cobertura y realización de reportajes con enfoque de género y derechos humanos. Creó el suplemento «Equidad» en el periódico *Hoy*. Su labor la llevó a la Quinta Cumbre Mundial de Mujeres en Beijing. En el año 2018 ganó el Premio Nacional de Periodismo Digital con una investigación sobre ciberdelitos sexuales.

Actualmente, ejerce como periodista de investigación y opinión en varios medios, y realiza investigaciones y sistematización de experiencias de proyectos con enfoque de género.

Fuente: Entrevista con Nadia S. Guevara Ordóñez, 11 de marzo del 2022.

Edición: Nadia S. Guevara Ordóñez.

Eneida Murillo

Nació en 1976. Es abogada, trabajadora del Seguro Social Universitario de la ciudad de Sucre, sindicalista y activista por los derechos de las mujeres trabajadoras. Comenzó su labor de sindicalista en el Sindicato de Seguros Sociales Universitarios de Sucre en abril de 2001. Inicialmente no se sintió atraída por la actividad sindical, al ver la ausencia de incorporación de nuevos liderazgos en la dirigencia y la nula creación de conciencia político-sindical, además de observar un ambiente de hostilidad y desconfianza hacia las mujeres. Sus primeros años como afiliada al sindicato transcurrieron de forma pasiva. En el año 2009, ante la crisis que enfrentó la Seguridad Social de Corto Plazo por el intento gubernamental de debilitar la autonomía de gestión técnica, administrativa y financiera, Eneida, en su rol de abogada, planteó un análisis de las consecuencias de las medidas. Gracias al resultado de su análisis, recibió una invitación del sindicato para participar como delegada en el ampliado general de la Federación de los Seguros Sociales Universitarios de Bolivia (FENTSSUB), donde se socializaron los resultados de su trabajo.

Luego de su participación en el ampliado, la asamblea de trabajadores de su sindicato la designó delegada al Congreso Nacional de Trabajadores de los Seguros Sociales Universitarios en mayo de 2010. En este espacio, su opinión y participación fueron relevantes para el análisis y toma de decisiones ante los intentos de recorte de la autonomía del sector. Por

este motivo, fue elegida vocal de la FENTSSUB para la gestión 2010-2012. En este cargo presentó propuestas y proyectos de mejoras, trabajando directamente con el Secretario Ejecutivo de la federación, lo que la llevó a cumplir labores también en coordinación con la Secretaría de Conflictos. Por su desempeño, fue elegida secretaria de Organización y Régimen Interno en la gestión 2012-2015. En aquella ocasión inició su participación en espacios orgánicos a nivel nacional, como por ejemplo negociaciones directas entre la COB y el gobierno en representación de su federación.

En la gestión 2012-2014, Eneida Murillo participó en representación de su sindicato en todos los eventos orgánicos convocados por la Central Obrera Departamental de Chuquisaca. En estas funciones, fue parte del congreso orgánico para la modificación de estatutos. En el año 2013, el Sindicato de Seguros Sociales Universitarios la eligió como secretaria de Conflictos, sector caracterizado por estar tradicionalmente representado por varones.

En 2014 fue elegida secretaria ejecutiva; fue la primera mujer del sector administrativo en ocupar ese cargo en el Sindicato de Seguros Sociales Universitarios de Sucre. En su labor sindical incomodó a las estructuras establecidas. Su lucha por establecer mecanismos para un pliego petitorio y de reclamaciones la expuso a sufrir vulneraciones a su fuero sindical y acoso laboral. Esto no la detuvo, hasta que logró en el año 2015 un laudo arbitral que obligaba al empleador a negociar con el sindicato. Esto mejoró las condiciones para los afiliados de su sector, al hacer que se respetaran sus derechos colectivos. Por este motivo, en el año 2016 fue elegida por aclamación para ocupar la dirigencia del sector en la gestión 2016-2018.

En 2015 recibió un reconocimiento por voto resolutorio de su federación por su labor a favor de los trabajadores y trabajadoras. En el congreso que le otorgó este reconocimiento fue elegida secretaria de Conflictos de la FENTSSUB para la gestión 2015-2017. Ese mismo año, ante el congreso ordinario de la Central Obrera Departamental de Chuquisaca, fue elegida secretaria de Organización y Régimen Interno para la gestión 2015-2017. En ese tiempo presidió la Comisión Social y de Asesoramiento a los Sindicatos Afiliados. Fue reelegida para la gestión 2017-2019, periodo que se alargó hasta 2021 por la pandemia de covid-19.

En el año 2015 participó por primera vez como delegada titular de su sector en el congreso nacional de la COB. A partir de ese año, comenzó a participar de eventos organizados por la Red de Mujeres Trabajadoras y Sindicalistas, y fue invitada formalmente por el comité de responsables de la Red para integrarla.

El año 2017, en el congreso ordinario de su sector en la ciudad de Tarija, Eneida Murillo fue elegida secretaria ejecutiva de FENTSSUB para la gestión 2017-2019 (que se amplió hasta 2021 por la pandemia). Por primera vez, una mujer estaba a cargo de la federación. En el año 2021 fue reelegida hasta el 2024.

Fuente: Entrevista con Nadia S. Guevara Ordóñez, 12 de abril del 2022.

Edición: Nadia S. Guevara Ordóñez.

Colombia

Ligia Inés Alzate

Nació en Medellín el 7 de mayo de 1955. Es licenciada en Ciencias Sociales, Historia y Geografía y posgraduada en Planeamiento Educativo. Ha dedicado toda su vida al sindicalismo y a la lucha por los derechos de las mujeres en el mundo del trabajo. Hoy es integrante del comité ejecutivo de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT). Se ha destacado por su lucha incansable a favor de las madres comunitarias en el reconocimiento de su labor como trabajo de cuidado que requiere ser remunerado y protegido.

Es sindicalista desde el año de 1975, cuando se incorporó a la Asociación de Institutores del Antioquia (ADIDA), donde fue delegada por más de 20 años y luego miembro del comité directivo por 10 años. A principios del año 2000 fue parte de la subdirectiva de CUT Antioquia, y en la actualidad es directora del Departamento de Asuntos Jurídicos de la CUT, un cargo antecedido por su liderazgo en el Departamento de la Mujer y el Departamento de la Juventud, espacios en los que abrió camino para la inclusión de jóvenes, especialmente mujeres. También es integrante de la Coordinadora de Centrales Sindicales Andinas, del Comité de Mujeres de la Confederación Sindical de las Américas (CSA) y del Comité de las Mujeres de la Confederación Sindical Internacional (CSI).

En 1994 Ligia impulsó la creación de la Secretaría de la Mujer en ADIDA, y se ha enfrentado a limitaciones en su ejercicio de sindicalista y para la incorporación de la agenda de las mujeres, entre ellas la ausencia de permiso sindical y de auxilio económico, que le complejizaron la labor sindical, sumado a su maternidad y rol de mujer cabeza de familia. Durante 13 años fue la única mujer en el comité ejecutivo de la CUT, tiempo en el que se enfrentó a la presión de la propuesta de eliminar la secretaría y el congreso de las mujeres, que eran de carácter estatutario como legado de Patricia Buriticá, otra gran sindicalista y feminista reconocida en Colombia. Durante la gestión de Ligia, se crearon en la central los departamentos de la Mujer en las subdirectivas regionales y proyectos de formación sindical para las mujeres.

Desde la dirección del Departamento de Asuntos Jurídicos, Ligia sigue impulsando la agenda feminista junto a su compañera Rosalba Gómez, hoy titular del Departamento de la Mujer en la CUT. Continúa apoyando la lucha de las madres comunitarias e incorporando la perspectiva de la economía de cuidado dentro de la CUT.

Fuente: Entrevista con Ana Teresa Vélez Orrego, 18 de diciembre de 2021.

Edición: Ana Teresa Vélez Orrego.

Ecuador

Dolores Cacuango

Dolores Cacuango (1881-1971) fue educadora, activista por los derechos de los indígenas y los trabajadores, luchadora por la educación bilingüe y fundadora de la Federación Ecuatoriana de Indios (FEI). Nació en el área rural de la provincia Pichincha, y el contexto en el que transcurrieron sus primeras décadas de vida marcaría su compromiso con la educación y los derechos de los pueblos indígenas. Aprendió a hablar

español y a leer y escribir cuando vivió en la ciudad de Quito como trabajadora del hogar, tiempo en que entró en contacto con figuras relevantes para su futura visión de reivindicación y socialización de los derechos de los pueblos indígenas. Al volver a su comunidad, emprendió la labor de socialización de la normativa a favor de los pueblos indígenas. En este contexto y como parte de su lucha, a partir de 1926 incursionó en la dirigencia y el liderazgo.

Su figura se destacó en la denominada Rebelión Popular de Cayembe, cuando indígenas que habitaban ese fundo se opusieron a la venta de sus tierras a un latifundista. Junto con otras mujeres de la comunidad, Dolores promovió huelgas en las que su capacidad de oratoria la convirtió en una indiscutible lideresa. En sus discursos destacaba su dureza de análisis de las malas condiciones en que vivían los indígenas, especialmente las mujeres, provocadas por la persistencia del sistema de haciendas y la falta de respeto a sus derechos. A la pervivencia del sistema de haciendas se sumaba la inexistencia de la presencia estatal para hacer prevalecer los derechos de las y los indígenas. Por lo que, desde ese momento y en adelante, Dolores Cacuango trabajó en pos de la educación y el respeto de los derechos de los y las indígenas, se convirtió en educadora para ayudar a la reducción del analfabetismo y el abuso que ella misma había vivido de niña.

En el año de 1944 participó de la fundación de la FEI, con ayuda del Partido Comunista y la Confederación Ecuatoriana de Obreros. El contexto en el que esta entidad fue fundada seguía siendo favorable a los hacendados y a sistemas de explotación en los que los trabajadores de las haciendas no recibían siquiera remuneración por su trabajo y estaban expuestos a todo tipo de abusos, a pesar de la normativa nacional contraria. Por lo que, una de las primeras reivindicaciones de la FEI ante el Estado fue la exigencia de cumplimiento de leyes como la Ley de Organización y Régimen de las Comunas (1937) y el Código de Trabajo (1938).¹⁵ Dichas leyes, a pesar de haber sido promulgadas, no eran aplicadas, por las condiciones estructurales en el área rural y el desconocimiento de la normativa por sus beneficiarios, y por un ambiente paternalista y de segregación de la población indígena. Por lo que, junto con la exigencia de cumplimiento, la FEI también comenzó a exigir una reforma a la tenencia de tierra (Tuaza, 2010). Las palabras de Dolores se convirtieron en la consigna de la lucha: «Nosotros necesitamos tierra».¹⁶ La lucha por la reforma agraria dio como resultado que en 1964 se promulgara la Ley de Reforma Agraria y Colonización, a pesar de la dictadura militar imperante en Ecuador en aquel entonces.

Otras de sus reivindicaciones fueron la petición de la abolición del concertaje de indios, la reducción de la jornada laboral a ocho horas, el cumplimiento de la Ley del Trabajo, etcétera, exigencias que tenían como horizonte la desaparición

del sistema de explotación señorial que pervivía en Ecuador gracias a la complicidad entre Estado, hacendados e Iglesia. La FEI, encabezada por Cacuango, no se limitó a presentar sus demandas al Estado, sino que también ejerció presión por medio de huelgas, tomas de haciendas y marchas pacíficas que lograron visibilidad y presión frente al Estado y también la adhesión de más comunidades indígenas que comenzaron a organizarse. En términos políticos, la FEI que Dolores ayudó a consolidar pedía el reconocimiento de los sindicatos y su autonomía organizacional.

En el plano de la educación, desde muy temprano Dolores tuvo conciencia de que parte del problema de la explotación de los indígenas pasaba por el analfabetismo y la exclusión generada por hablar el idioma quechua. Por este motivo, la otra arista de su lucha fue la creación de escuelas bilingües que permitieran no solo la alfabetización, sino el respeto de su lengua materna y la posibilidad de manejo del español. A pesar del contexto adverso imperante en la década de los 40, ella impulsó la creación de escuelas bilingües en Pesillo en 1945 (Tuaza, 2010). Consideraba que la educación era fundamental en la lucha por la liberación, para la toma de conciencia de las condiciones en las que vivían las comunidades indígenas y para poder exigir sus derechos. Pronto el ejemplo de las escuelas promovidas por Dolores tuvo un efecto multiplicador en otras regiones a pesar de las dificultades con las que se encontraban. Este fenómeno, aunado con el contexto internacional favorable a la educación y el indigenismo, tuvo impacto en el Estado, que comenzó a tener iniciativas para apoyar la educación, lo que llevó a la creación de escuelas en áreas rurales desde la década de los 50. En el contexto de la dictadura militar desde 1963, se ordenó el cierre de las escuelas bilingües, pero eso no impidió que Dolores Cacuango siguiera en su lucha por la educación, labor que continuó desde la clandestinidad.

A pesar de la dictadura, su acción continuó también en tanto lideresa del movimiento indígena. Un ejemplo de ello fue su participación en una multitudinaria marcha en pro de la reforma agraria que se dirigió hasta la capital del país. Su discurso hecho en quechua fue uno de los momentos cumbre de la concentración en Quito. Este hecho, y la presión permanente de la FEI, ayudó, sin lugar a dudas, a la promulgación de la Reforma Agraria.

En sus últimos años, y a pesar de las dolencias físicas que la persiguieron hasta su muerte, Dolores continuó con su labor incansable en pro de la educación, lo que es su mayor legado. El 15 de noviembre de 1988 el Estado crea la Dirección Nacional de Educación Indígena Intercultural Bilingüe como resultado de las experiencias desarrolladas a lo largo de muchas décadas de las escuelas rurales y de las propuestas de sectores indígenas (Conejo Arellano, 2008). Como reconocimiento de su lucha, se nombra Escuela de Mujeres Líderes Dolores Cacuango a la entidad que desde 1996 busca fortalecer el liderazgo de mujeres de diversas organizaciones de base. Esta entidad depende de la Confederación de Pueblos de la Nacionalidad Quichua del Ecuador (ECUARUNARI), con el apoyo financiero de la ONG Ayuda Popular Noruega.

¹⁵ La Ley de Organización y Régimen de las Comunas permitía obtener personería jurídica a comunidades de más de 50 habitantes, y el Código de Trabajo exigía el pago por el trabajo y prohibía el trabajo gratuito y el despido arbitrario, y referido al tipo de trabajo rural, promovía mejoras a los derechos de los trabajadores del campo y ponía límite al poder de los hacendados.

¹⁶ Ídem, p. 490.

Fuentes: Conejo Arellano, A. (2008, julio-diciembre). Educación intercultural bilingüe en el Ecuador: La propuesta educativa y su proceso. *Alteridad. Revista de Educación*, 3(2), 64-82. Universidad Politécnica Salesiana, Cuenca. Escuela de Formación de Mujeres Líderes Dolores Cacuango. <http://mujerki-chua.nativeweb.org/index.html>

Tuaza, L. (2010). Concepciones del Estado y demandas de las organizaciones campesinas e indígenas (1940-1960). En Burbano de Lara, F. (coord.), *Transiciones y rupturas: El Ecuador en la segunda mitad del siglo xx* (pp. 465-514). FLACSO Ecuador.

Edición: Nadia Guevara Ordóñez.

Mariana Guambo

Es profesora, sindicalista y activista por los derechos de las mujeres. Inició su labor docente en el año de 1982 como profesora de educación de adultos en el área rural de Riobamba. Las condiciones en las que tanto ella como otras educadoras realizaban su labor eran precarias, tanto por los sueldos como por las condiciones de la educación rural en Ecuador. Ante este panorama, sus primeros acercamientos a una organización fueron las reuniones de los sábados, junto a otras profesoras, donde reflexionaban sobre estas condiciones. Como fruto de esas reuniones se formó una asociación que posteriormente se afilió a la Unión Nacional de Educadores del Ecuador (UNE). Sin embargo, no fueron aceptadas por no haber tenido una formación normalista como maestras. A raíz de esta negativa decidieron afiliarse a la Federación de Trabajadores Libres de Chimborazo. En ese momento se inicia su vida sindical y es nombrada presidenta de la Asociación de Educadores de Adultos de Chimborazo.

Además, inició su labor de secretaria directa ad honorem en la sede de la federación, trabajo que la llevó a ser testigo y partícipe directa del movimiento sindical. En ese tiempo, tuvo que afrontar el machismo imperante, por el cual aún se discutía sobre la igualdad de participación de las mujeres en las asambleas.

Un Primero de Mayo, poco después de haber ingresado a la UNE, Mariana se dirigió por primera vez a todo el movimiento sindical y logró el respaldo y reconocimiento de sus compañeros. Desde ese momento se dedicó a organizar a varios otros sectores, como las trabajadoras del sector informal, mercados, vendedoras ambulantes, entre otros, para formar nuevas asociaciones y sindicatos.

Durante la década de los 90 pasó por todas las secretarías hasta que, finalmente, en un congreso, fue nombrada presidenta de la Federación de Trabajadores Libres de Chimborazo y quedó a la cabeza de 40 organizaciones. Además de la organización de dichos actores, Guambo tuvo que afrontar la falta de financiamiento para el funcionamiento de la organización sindical, y llegó a plantear soluciones autónomas para captar recursos. En ese contexto se conformó el Frente Unitario de Trabajadores (FUT), que congrega a las centrales del país, se exigió al gobierno de Osvaldo Hurtado mejoras para las y los trabajadores y se logró la aprobación de la ley 180, que, entre otros avances para el movimiento sindical, establece el descuento de 0,5% del salario de los trabajadores para sus sindicatos, lo que llevó al fortalecimiento de las centrales sindicales.

Dentro del ejercicio de sus diversas funciones y cargos, Mariana Guambo tomó la labor de fortalecer la participación de las mujeres mediante su formación y promoción en todo tipo de espacios, de forma conjunta con organizaciones internacionales por medio de proyectos de formación y fortalecimiento. En este contexto, se formaron los Frentes de las Mujeres Trabajadoras dentro de las centrales sindicales, que organizaron una gran marcha en la ciudad de Quito con la participación de 20.000 mujeres para aprobar la primera ley referida a los derechos de las trabajadoras. Gracias a la labor de estas mujeres lideradas por Mariana y otras dirigentas, en el año de 1996 se aprobó la Ley contra la Violencia Intrafamiliar. Posteriormente, conquistaron la instalación de las comisarías de la mujer.

Más tarde se formó la Coordinadora Política de Mujeres, en la que Guambo intervino junto a otras compañeras sindicalistas en su primera etapa, hasta que las sindicalistas se separaron de esta instancia.

Durante el gobierno de Rafael Correa, ante reformas que atentaron contra el sector trabajador ecuatoriano, el movimiento sindical presentó la lucha. Mariana encabezó en varias oportunidades la resistencia a dichas medidas, incluso en un contexto de persecución contra líderes sindicales. Las reformas llevaron a la pérdida de miles de puestos de trabajo y el movimiento sindical perdió miles de afiliados. En adelante, y ante las acciones de los gobiernos que siguieron a Correa, ella continuó la resistencia a los ataques contra los sectores sindicales, trabajadores y campesinos, coordinando permanentemente con colectivos de todos los sectores.

Mariana Guambo es actualmente presidenta de la Federación de Trabajadores Libres de Chimborazo y ocupa además la Secretaría de la Mujer en la Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Clasistas Unitaria de Trabajadores (CEDOCUT). Se convirtió en un referente indiscutible de la lucha de las mujeres trabajadoras y encabeza permanentemente movilizaciones, foros y espacios donde promueve los derechos de los trabajadores en general y visibiliza la problemática y las reivindicaciones de las mujeres.

Fuente: Entrevista con Nadia S. Guevara Ordóñez, 16 de marzo de 2022.

Edición: Nadia S. Guevara Ordóñez.

Perú

Delia Zamudio

Nació en 1943 en Chíncha. Fue sindicalista, activista por los derechos de las mujeres trabajadoras y las mujeres afrodescendientes y escritora.

Pasó su primera infancia en Chíncha, posteriormente se trasladó a Lima junto con su madre y hermanos. Tuvo que abandonar la escuela después de cursar el tercer grado de primaria para cuidar a sus hermanos menores. A sus 12 años se incorporó a la vida laboral, primero como empleada doméstica y posteriormente como trabajadora en una fábrica de conservas en el céntrico distrito de Rímac. Estos primeros años de su vida fueron retratados en su obra autobiográfica

*Piel de mujer*¹⁷ como años marcados por la precariedad y el maltrato por su condición de mujer afrodescendiente, pero también por su anhelo de cambio. Por ello, buscó volver a la escuela, trabajaba en el día y estudiaba en la noche, y logró terminar su formación escolar en 1971.

Junto a la violencia sufrida en la infancia, su autobiografía también retrata los hechos de violencia física y sexual sufridos a manos de su esposo, experiencias que la llevaron años más tarde a fundar la Casa de Refugio San Juan de Lurigancho, en Lima, lugar donde se da acogida a mujeres víctimas de violencia intrafamiliar. Este hecho y muchos otros convirtieron a Delia Zamudio en una de las principales referentes de la lucha contra la violencia contra las mujeres y la discriminación racial en Perú. Además, a lo largo de su vida dio incontables conferencias sobre temas de género. Por otro lado, su labor en el área se centró en el trabajo con organizaciones de base. También trabajó en la elaboración de propuestas de leyes de protección a las mujeres y eliminación de la violencia de género.

En el plano de su actividad sindicalista, en 1966 se afilió al sindicato de la industria farmacéutica donde trabajaba, en el que fue elegida secretaria de Asistencia Social en el año de 1969. En 1970 fue elegida representante de la Federación de Laboratorios, Farmacias y Asociados, lo que le permitió participar como delegada en convenciones nacionales. En un escenario de dictadura militar, se afilió al Partido Obrero Revolucionario (POR) en 1975, año en que fue elegida secretaria general de la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP), y se convirtió no solo en la primera mujer, sino en la primera mujer afrodescendiente en ocupar dicha cartera. En 1977, en respuesta a las condiciones originadas por la dictadura de Francisco Morales Bermúdez en contra de los trabajadores, conocido como el «paquetazo laboral», se realizaron una serie de manifestaciones. En este contexto, como dirigente y activista fue parte del paro nacional del 19 de julio de 1977 que contribuyó a la caída de la dictadura y a la llamada a la elaboración de una nueva Constitución.

En la década de los 90 publicó su autobiografía, que hasta el día de hoy es uno de los principales referentes de literatura testimonial en Perú y que permite acercarse a las condiciones de discriminación y violencia que sufrían y sufren las mujeres afrodescendientes en ese país.

En 2014, fue reconocida y galardonada por el Ministerio de Cultura del Perú con el Premio a la Personalidad Meritoria de la Cultura por su labor en torno a los derechos humanos y los derechos de las mujeres.

Fuentes: Correa, A. (2021). A Delia Zamudio con amor. *Literatura y afrodescendencia*, 6(6), Lima: D'Palenque.

Martinet, O. (2020). *Paro del 19 de julio de 1977: El paro nacional del 19 de julio y la lucha de clases en el Perú*. Mundo Obrero Perú. Recuperado de <https://www.laizquierdadiario.pe/El-paro-nacional-del-19-de-julio-de-1977-y-la-lucha-de-clases-en-Peru>

Edición: Nadia S. Guevara Ordóñez.

Aurora Vivar Vásquez

Aurora Vivar Vásquez (1934-1976) nació el 17 de mayo de 1934 en una familia modesta. Vivió su niñez y adolescencia en el distrito de Surquillo, en Lima, Perú. Tuvo que trabajar desde temprana edad para ayudar a su madre ante el abandono de su padre. A los 17 años terminó los estudios secundarios y trabajó como auxiliar en un jardín de infantes. Al mismo tiempo, se hizo catequista e integró el coro de la parroquia San Vicente de Surquillo. Según su madre, el coraje y la fuerza que sacó en las horas más difíciles del trabajo sindical se debieron a su fe cristiana. Aurora también fue parte de la Juventud Obrera Católica.

En 1956, ingresó a trabajar en la primera tienda de la cadena Monterrey de Miraflores, donde luchó por mejoras laborales para sus compañeros y compañeras. Junto con otras personas, fundó el Sindicato Único de Trabajadores de Monterrey. El sindicato se fue fortaleciendo hasta que en 1970 fue reconocido por el Ministerio del Trabajo. Aurora fue secretaria general y asumió sucesivamente cargos de responsabilidad en la organización. Según sus compañeros y compañeras de aquella época, «se preocupó bastante con la organización sindical desde su fundación, se preocupaba bastante de estar en contacto permanente con trabajadores, con las bases, esclarecernos sobre nuestros derechos». En su primer mandato, conquistó por primera vez un aumento general de sueldos y salarios, y no por escalas, como era hasta entonces.

Aurora actuó para que las mujeres participaran en la organización sindical. Siempre decía que «la mujer tiene un papel decisivo en la lucha de los trabajadores» y «unidos tanto mujeres como varones somos indestructibles», dijeron sus compañeros y compañeras.

A comienzos de la década de los 70 el sindicato contaba con 1.300 afiliados y afiliadas y vivía su mejor momento. A fines de noviembre de 1975, presentó su pliego de reclamos, pero la empresa se negó a negociar. El 14 de marzo del año siguiente, comenzó una larga huelga. Los trabajadores y trabajadoras se reincorporaron al trabajo a inicios de abril, luego de recibir un aumento irrisorio del Ministerio del Trabajo, y el sindicato dio plazo hasta el 7 de abril para tener una respuesta al pliego. Sin ella, reiniciaron la huelga al día siguiente. Tras 21 días retornaron a trabajar sin conseguir el aumento y fueron sometidos a hostilidades por parte de la empresa.

El 16 de junio ocurrió la muerte de Aurora Vivar en un accidente de tránsito considerado sospechoso:

«Más que un accidente de tránsito, más cierta parece ser la hipótesis de un tipo de atentado, de golpes propinados expresamente para bajarle la moral a esta luchadora, pero que fatalmente la condujeron a la muerte. Fue un acto de violencia y de abuso de autoridad por parte de quienes perpetraron este asesinato, asesinato que nunca fue esclarecido».

El testimonio es del padre Cusiánovich, quien la conoció de cerca.

Aurora Vivar murió en plena labor sindical y dejó al movimiento sindical peruano un legado de compromiso y lucha.

¹⁷ Zamudio, D. (1995). *Piel de mujer*. Lima: Fovida.

Fuentes: Figueroa Anaya, N., y Montoya Rojas, A. (1995). *De voces, sueños y osadías: Mujeres ejemplares del Perú*. Lima: Centro de Producción y Documentación Radifónica El Día del Pueblo.

<http://mujeres-peruanas-icone-xxii-cv-2009.blogspot.com/2009/02/auro-ra-vivar.html>, 22/02/2009

Edición: Didice Godinho Delgado.

Venezuela

Eumelia Hernández

Eumelia Hernández (1913-1990), nacida en Caracas, fue militante feminista por los derechos de la mujer y de la clase obrera venezolana. Pionera del sindicalismo venezolano, fue la primera mujer en integrar el comité ejecutivo de la Central Unitaria de Trabajadores (CUTV) de Venezuela, donde posteriormente ocupó la vicepresidencia. Formó parte del movimiento femenino venezolano e integró las filas del Partido Comunista de Venezuela (PCV).

Se desempeñó como trabajadora del calzado. A partir de esta actividad y luego de la muerte del dictador Juan Vicente Gómez en 1935, Eumelia comenzó su actividad como sindicalista. En 1936 se integró a la Asociación Cultural Femenina, que promovía el sufragio femenino y buscaba la reforma del Código Civil para crear leyes que protegieran a las mujeres trabajadoras, embarazadas y a los niños y niñas, eliminando la discriminación contra los hijos e hijas nacidos fuera del matrimonio.

En 1950 dictó la ponencia «Mujer obrera» en la primera Conferencia de Mujeres que tuvo lugar en la ciudad de Caracas; abordó el tema de los sueldos igualitarios, las protecciones laborales para las mujeres embarazadas y la promoción de campañas de alfabetización. Por su actividad militante, fue detenida y torturada por el gobierno dictatorial de Marcos Pérez Jiménez, establecido entre 1954 y 1958. Sin embargo, esto no impidió que continuara su labor en los movimientos de mujeres y por la difusión de la defensa de los derechos de la clase obrera. En 1963 integró la Central Regional de Trabajadores del Distrito Federal y del Estado Miranda al momento de su fundación.

El 20 de noviembre de 2013, por solicitud de la Comisión Nacional de Justicia de Género del Poder Judicial ante el Tribunal Supremo de Justicia de Venezuela (TSJ), se implementa e instituye la Orden al Mérito, única en su clase, que lleva por nombre Eumelia Hernández, para honrar su memoria y en reconocimiento a la labor de venezolanas y extranjeras en la lucha por la igualdad de género. La primera homenajada con la orden es la lideresa indígena guatemalteca y doctora Rigoberta Menchú, otorgada el 26 de noviembre de 2013, a propósito del Día Internacional de la No Violencia contra la Mujer.

Fuente: Resumen elaborado por Pedro Gómez Machado con base en https://es.wikipedia.org/wiki/Eumelia_Hern%C3%A1ndez

Carmen Omaira Arismendi

Nació el 20 de noviembre de 1951, en Caracas. Realizó estudios de educación y en el año 1967 obtuvo el grado de maestra normalista, área en la que se desempeñó hasta 1981. Formó parte del Sindicato de Educadores de la Enseñanza (Sitraenseñanza) del Distrito Federal (gobierno del Distrito Capital). Durante su estadía en esta institución fue una de las incentivadoras a

los dirigentes sindicales a fin de obtener los grados de primaria y bachillerato, para recibir títulos en ciencias y humanidades.

Fue promovida a la Federación Unificada de Trabajadores (FUT-DF) en compañía de César Cedeño Olivo, Elizár López y Elena de Martínez, presidente, secretario de Reclamo y secretaria tesorera, respectivamente. Posteriormente fue elegida secretaria tesorera en la FUT.

Realizó un diplomado de Formación de Formadores de dirigentes sindicales, con el que obtuvo el título por la Universidad de Alcalá de Henares, España. Pasó a ser la representante de las mujeres trabajadoras de Venezuela ante la Confederación Sindical de las Américas (CSA) y de la Coordinadora de Centrales Sindicales Andinas (CCSA).

Actualmente se desempeña como miembro del comité ejecutivo de la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV) en el cargo de directora del Departamento Mujer y Familia. Presta colaboración y asesoramiento a sindicatos y federaciones nacionales y subregionales. Es directora de la Escuela de Capacitación Sindical Luis Tovar.

Luchadora comunitaria, es presidenta de asociaciones de vecinos. Durante su carrera profesional ha obtenido múltiples reconocimientos tanto nacional como internacionalmente. Es considerada una importante representante de la mujer trabajadora y una aguerrida luchadora venezolana.

Fuente: Datos autobiográficos aportados por Carmen Omaira Arismendi, editados por Pedro Gómez Machado.

Ana Mercedes Molina

Nació el 31 julio de 1954 en Caracas.

Su vida sindical comienza a los 17 años en una fábrica de plástico, donde a la semana de haber ingresado es elegida delegada. Luego ingresó a trabajar como camarera en el hotel Caracas Hilton de Venezuela y también allí fue elegida delegada sindical. Posteriormente, ingresa como secretaria en el Ministerio de Educación (mientras trabajaba como camarera había realizado cursos de formación de operadora de IBM, mecanografía, archivos y otras habilidades vinculadas a las de secretaria ejecutiva).

Ingresa a laborar en el Sindicato Único de Trabajadores de la Industria de la Construcción y la Madera del Distrito Federal, Miranda y Vargas (SUTIC), como secretaria de tres dirigentes. En el año 1979, se produce una intervención de la Federación Nacional de Trabajadores de Construcción y la Madera de Venezuela (Fetraconstrucción) en el sindicato. Mientras se decide realizar los pasos estatutarios, Ana Mercedes queda como encargada responsable de las secretarías de Actas y Correspondencia, Estadísticas y Planificación y Relaciones Públicas. En el transcurso de este proceso, es designada delegada en obra ubicada en Los Teques, capital de Miranda, pero es discriminada tanto por los trabajadores como por los dirigentes sindicales, quienes expresaban rechazo por no ser obrera de oficio. Ella realiza un curso de maestra albañil en la escuela Juan M. Cajigal, además de otros cursos como seguridad industrial, prevención y seguridad y otros relacionados

en el INCE Construcción. Ejerció como delegada de seguridad industrial en varias obras, entre ellas la línea 1 del Metro de Caracas, estación La Paz, y edificaciones varias.

Participó en elecciones del comité directivo de la Fetraconstrucción y quedó como suplente.

Actualmente ejerce la dirección del Departamento de la Mujer y la Familia de Fetraconstrucción. Ha formado parte de la directiva principal como secretaria ejecutiva. Ha participado en la transversalización del contrato colectivo de la industria de la construcción y la madera en el país en el XII Congreso realizado en la ciudad de San Cristóbal, Táchira, en la Casa Sindical sede de FetraTáchira. Además, forma parte del Departamento de la Mujer y la Familia de la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV).

Es la primera mujer elegida para un cargo directivo en un sindicato caracterizado por mayoría de hombres, y a su vez la primera en llegar al comité ejecutivo de Fetraconstrucción.

También forma parte del Frente Nacional de Mujeres de Venezuela y el Frente de Trabajadores Socialcristianos, y es vicepresidente de la Asociación Civil de Pensionados y Jubilados de la Construcción (ASOC�PECONST).

Fuente: Datos autobiográficos aportados por Ana Mercedes Molina, editados por Pedro Gómez Machado.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aillón, T., Castro, L., y Piejko, M.** (2015, mayo-agosto). Bolivia: Las paradojas de la política de regularización laboral del gobierno del MAS. *Cuadernos del CENDES*, 32(89). 3.ª época.
- Balbín, E.** (2019). *Informe situación de los derechos sindicales en el Perú 2014-2018*. PLADES. Recuperado de <https://www.plades.org.pe/publicaciones/informe-situacion-de-los-derechos-sindicales-en-el-peru-2014-2018/>
- Central Obrera Boliviana.** (2020). *Tesis política de Tupiza*. Comité Ejecutivo Nacional 2018-2020.
- Central Unitaria de Trabajadores de Colombia.** (s. f.). *Estatutos*. Recuperado de <https://cut.org.co/estatutos/>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe.** (2017). *Medición del trabajo no remunerado en el contexto de los ODS y la agenda regional de género*. Recuperado de https://www.cepal.org/sites/default/files/news/files/medicion_del_trabajo_no_remunerado_en_el_contexto_de_los_ods_y_la_agenda_regional_de_genero.pdf
- Confederación Sindical de las Américas y Confederación Sindical Internacional.** (2020). *Condiciones laborales y los derechos de las mujeres trabajadoras de cuatro países andinos frente al covid-19: Colombia, Perú, Ecuador y Bolivia*.
- Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas.** (2020). *Impacto del covid-19 en los derechos laborales de las Américas*. Montevideo.
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística y ONU Mujeres.** (2020). *Boletín Estadístico: Empoderamiento económico de las mujeres en Colombia*. Recuperado de <https://colombia.unwomen.org/es/biblioteca/publicaciones/2019/09/boletin-estadistico>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística.** (2021). *Boletín Técnico: Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (2020-2021)*. Colombia.
- Escuela Nacional Sindical.** (2020). *Informe de coyuntura económica, laboral y sindical*.
- Instituto Nacional de Estadística.** (2020). *Brechas de género: Avances hacia la igualdad entre hombres y mujeres*. Perú.
- Instituto Nacional de Estadística y Censos.** (2020). *Cuentas Satélite del Trabajo No Remunerado de los Hogares 2016-2017*. Ecuador. Recuperado de https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estadisticas_Economicas/Cuentas_Satelite/Cuenca_satelite_trab_no_remun_2017/2_Presentacion_resultados_CSTNRH.pdf
- López, A.** (2020, octubre 26). Dolores Cacuango, la rebelde líder indígena ecuatoriana que luchó por la educación y la tierra. *El País*. Recuperado de <https://elpais.com/sociedad/2020-10-26/dolores-cacuango-la-rebelde-lider-indigena-ecuatoriana-que-lucho-por-la-educacion-y-la-tierra.html>
- Mardesic, V.** (1997). *Organizaciones sindicales (1934-1996)*. Instituto Latinoamericano de Investigaciones Sociales, Fundación Friedrich Ebert y Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos.
- Ministerio de Trabajo.** (2017). *Censo sindical*. Colombia.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.** (2021). *Anuario estadístico 2020*. Perú.
- Oxfam.** (2019). *Tiempo para cuidar: Compartir el cuidado para la sostenibilidad de la vida*. Bolivia
- Pisconti, G.** (2017). *Conquistando la diferencia: 16 años trabajando por la igualdad al interior de la CGTP*.
- Sánchez, M.** (2021). *Pobreza multidimensional y desigualdad de género*. La Paz: CEDLA.
- Tuaza, L.** (2010). Concepciones del Estado y demandas de las organizaciones campesinas e indígenas (1940-1960). En Burbano de Lara, F. (coord.), *Transiciones y rupturas: El Ecuador en la segunda mitad del siglo XX* (pp. 465-514). FLACSO Ecuador.

ACERCA DE LAS AUTORAS

Ana Teresa Vélez Orrego. Trabajadora social por la Universidad de Antioquia, Colombia. Magíster en Educación y Desarrollo Humano por la Universidad de Manizales-Fundación Centro Internacional de Educación y Desarrollo Humano (CINDE). Analítica del mercado laboral y sindical con perspectiva de género. Investigadora social, docente de la Universidad de Antioquia y experta en construcción de políticas públicas de economía de cuidado.

La Fundación Friedrich Ebert (FES) fue creada en 1925, y es la fundación política más antigua de Alemania. Es una institución privada y de utilidad pública, comprometida con el ideario de la democracia social. La fundación debe su nombre a Friedrich Ebert, primer presidente alemán democráticamente elegido, y da continuidad a su legado de hacer efectivas la libertad, la solidaridad y la justicia social. Cumple esa tarea en Alemania y en el exterior en sus programas de formación política y de cooperación internacional, así como en el apoyo a becarios y el fomento de la investigación.

El Proyecto FES Sindical Regional (FSR) tiene como objetivo principal trabajar junto al movimiento sindical en América Latina y el Caribe y, de esa forma, contribuir a fortalecer su capacidad de diseñar propuestas y estrategias para enfrentar los múltiples desafíos a nivel nacional, regional y global.

El uso comercial de todos los materiales editados y publicados por la Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) está prohibido sin previa autorización escrita de la FES.

Las opiniones expresadas en esta publicación no representan necesariamente las de la Friedrich-Ebert-Stiftung o las de la organización para la que trabajan los/as autores/as o las de las entidades que auspiciaron la investigación.

Nadia Scarleth Guevara Ordóñez. Licenciada en Ciencias Políticas. Cursó la Maestría en Estudios Latinoamericanos en la Pontificia Universidad Javeriana de Bogotá. Doctora en Estudios Culturales de la Universidad Humboldt, Berlín, gracias a una beca del Servicio de Intercambio Académico Alemán (DAAD). Autora de varias publicaciones a nivel nacional e internacional. Actualmente se desempeña como docente e investigadora en temas urbanos y de género en su ciudad de origen: La Paz, Bolivia.

Friedrich-Ebert-Stiftung
Proyecto Sindical Regional para América Latina y el Caribe

Plaza Cagancha 1145 Piso 8 • Montevideo • Uruguay

Responsable:
Dörte Wollrad | Directora FES Sindical
Viviana Barreto | Directora de Proyectos

Coordinación de publicaciones:
Jandira Dávila y Susana Baison

Edición y corrección de estilo | María Lila Ltaif
Arte y diagramación | SUBTE

Más información:
fes-sindical.org

Contacto:
sindical@fesur.org.uy
guevara.ordonez@yahoo.es
anatvelez@gmail.com



CENTRALES

Las mujeres y la agenda de la justicia de género en el sindicalismo de América Latina y el Caribe



América Latina es actualmente una región en pleno proceso de cambio, en la que las mujeres van logrando paulatinamente mayores espacios de representación y poder. En el entendido de que el sindicalismo es un espacio central para la reivindicación de derechos para la clase trabajadora, se asumió el desafío de retratar la realidad que viven las mujeres en entornos sindicales y su representación en los comités directivos de las centrales sindicales en la región andina. Esta investigación se basa en el trabajo con lideresas de las principales centrales sindicales de Venezuela, Colombia, Ecuador, Perú y Bolivia. Tiene el objetivo de promover una agenda de justicia de género, de visibilización y debate en torno a estos temas.



El resultado del trabajo muestra las condiciones laborales y sindicales de las mujeres en la región andina y la disparidad entre la participación en el mercado laboral y su lugar en las organizaciones sindicales, con un amplio registro sindical en la base pero poca participación en el ejercicio de poder. La región andina muestra una particular resistencia al empoderamiento de las mujeres en lo sindical, que no solo impide y dificulta de forma práctica su participación, sino que erige discursos de legitimación de estas condiciones. El testimonio de lideresas sindicales y datos de los cinco países andinos nos muestran las particularidades y similitudes de los desafíos que afrontan en el ejercicio de sus funciones.



Sin embargo, y a pesar de que el panorama regional tiene como común denominador la subrepresentación de las mujeres a nivel directivo y la reproducción permanente del machismo y la discriminación por razón de género, en este texto se encontraron estrategias elaboradas por las mujeres y avances conquistados por ellas que demuestran su decisión de cambiar la situación actual y conquistar un espacio vedado históricamente, tomando en cuenta que fortalecer la participación de las mujeres en el mundo sindical es fortalecer el sindicalismo mismo.

Para más información: sindical.fes.de | sindical@fesur.org.uy

 [@fes_sindical](https://twitter.com/fes_sindical)  [@fes_sindical](https://www.instagram.com/fes_sindical)  [@FESSindicalALyC](https://www.facebook.com/FESSindicalALyC)  [@fes_sindical](https://www.youtube.com/fes_sindical)