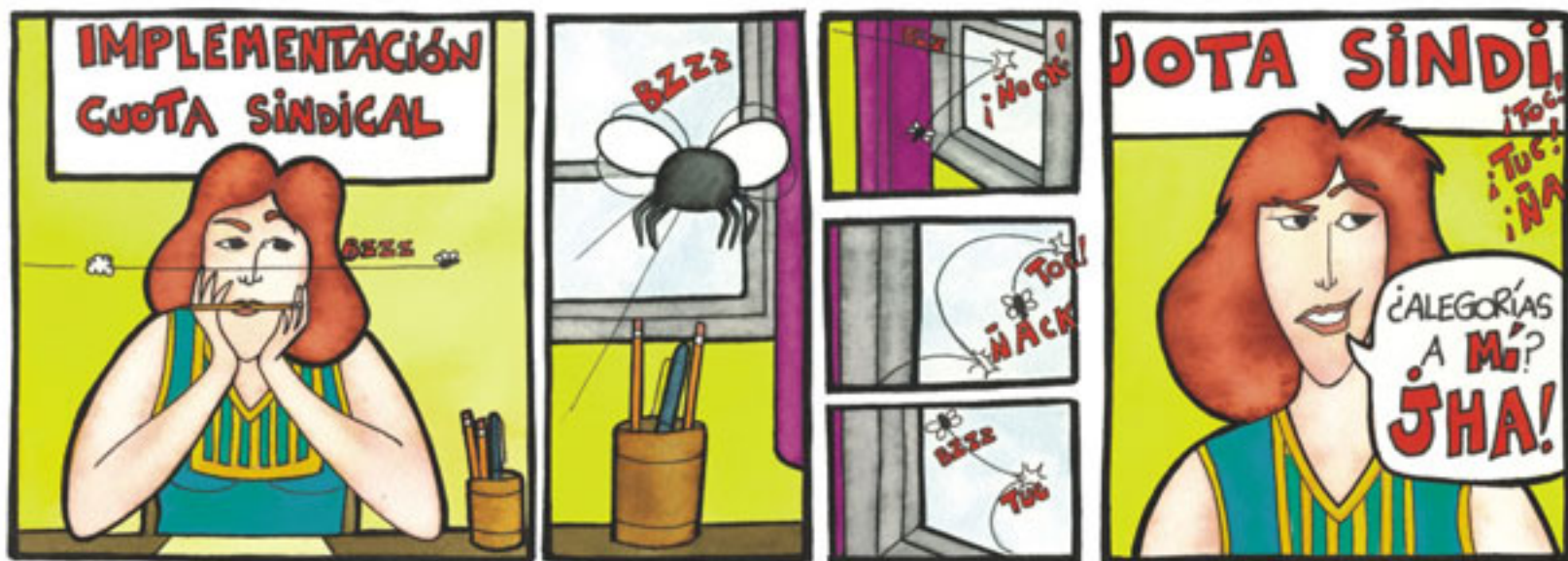


el movimiento sindical uruguayo



en camino hacia la cuota

el movimiento sindical uruguayo



en camino hacia
la cuota

FRIEDRICH EBERT STIFTUNG
FESUR – Representación en Uruguay
Plaza Cagancha 1145, piso 8
Montevideo, Uruguay
Casilla 10578, Suc. Pluna
e-mail: fesur@fesur.org.uy
<http://www.fes.sindical.org>

DEPARTAMENTO DE GÉNERO Y EQUIDAD (DGE)
PIT-CNT
18 de Julio 2190
Montevideo, Uruguay
e-mail: Depto.genero@adinet.com.uy
pitcnt@adinet.com.uy

AUTORA Y ASESORA: Niki Johnson
Dra. en Ciencias Políticas

EQUIPO COORDINADOR: Ana Aguilera, *DGE*
Marta Díaz, *Fesur*
Alma Fernández, *DGE*
Niki Johnson
Nohelia Millán, *DGE*

Realización gráfica integral: www.glyphosxp.com
Ilustraciones: Ximena Aragone
Depósito Legal: 334.380/04

índice

El PIT–CNT da un paso histórico

¿Por qué fue necesario dar este paso?

El camino se hace al andar

Un camino ya probado

El próximo paso

Compañeras de viaje

5

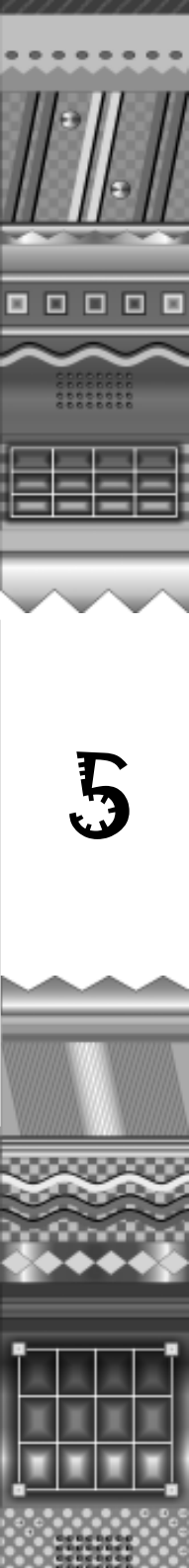
8

17

19

23

28

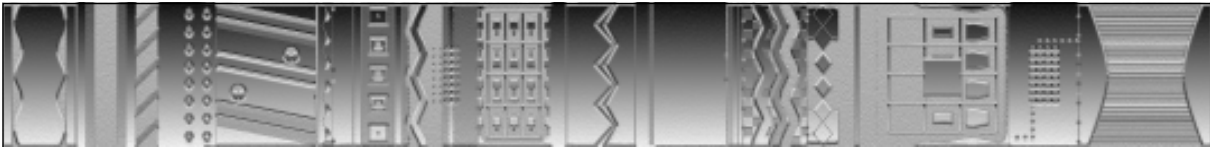


el pit-cnt da un paso histórico

En 2003 el VIII Congreso del PIT-CNT tomó una decisión histórica al aprobar una resolución a favor de la cuotificación de no más de 70% y no

menos de 30% de trabajadores del mismo sexo en cargos de dirección, cupos de formación y de negociación colectiva.

5



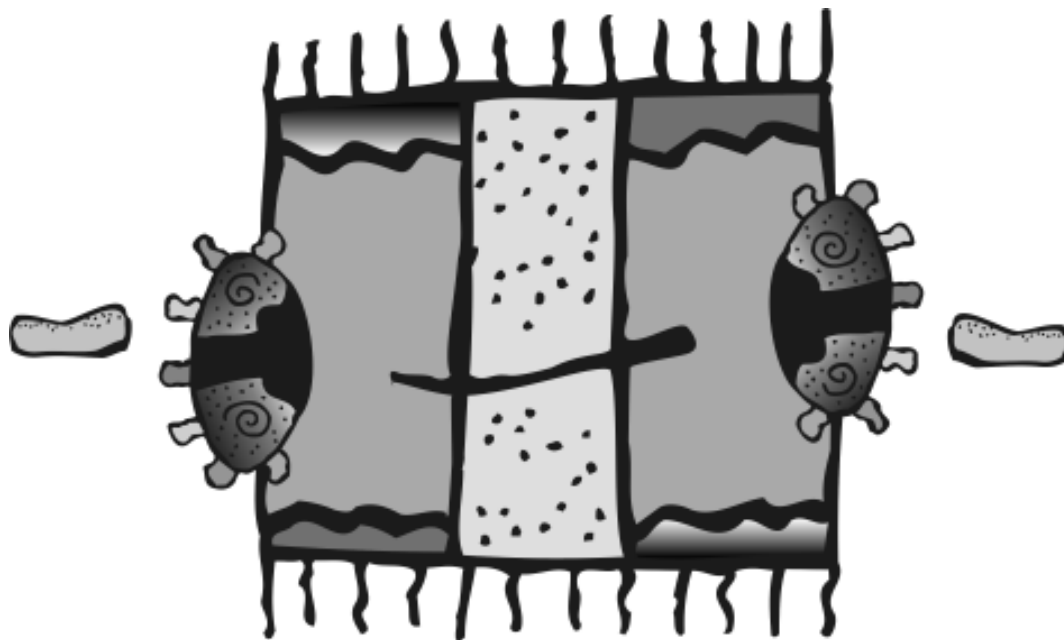
La resolución del VIII Congreso

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

La aprobación de esta resolución no se dio en un vacío, fue fruto de un largo camino de reflexión y debate entre las propias mujeres sindicalistas y de negociación y discusión con las estructuras sindicales y sus dirigentes – en su gran mayoría hombres. Fue precedida por la aprobación en el VII Congreso de una exhortación a la cuotificación, y de la transformación de la Comisión de Mujeres del PIT–CNT en el Departamento de Género y Equidad, un cambio que refleja el reconocimiento y compromiso del movimiento sindical para incorporar la perspectiva de géne-

ro. Otro mojón en el camino fue la aprobación de la cuotificación en el XI Congreso de la FUS en mayo de 2003.

Pero la resolución del VIII Congreso no es el final del camino. Representa un paso decisivo hacia la meta que el PIT–CNT se ha fijado para el nuevo siglo: reestructurarse para dar cabida a TODOS y TODAS los y las trabajadores. Y por lo tanto representa el punto de partida de un nuevo proceso: la aplicación de la cuota en las estructuras del PIT–CNT y sus sindicatos.



CUOTA 30/70



¿por qué fue necesario dar este paso?

Primero, porque actualmente las mujeres conforman casi la mitad de la población económicamente activa en el Uruguay, y participan activamente en la militancia sindical (ver Gráfica 1 y Cuadro 1).

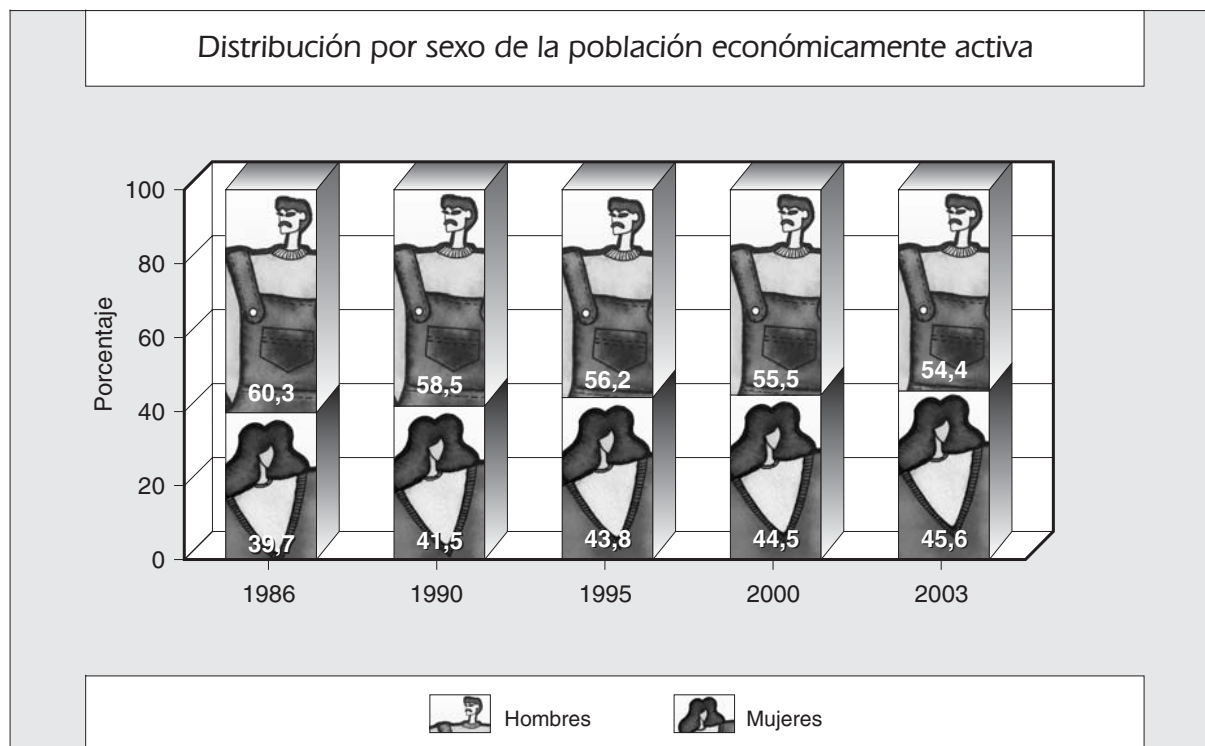
PERO representan sólo un 17% de las directivas sindicales, y el 15% del Secretariado Ejecutivo (SE) y el 9% de la Mesa Representativa (MR) del PIT-CNT. Además, no hay una evolución «natural»

hacia una mayor representación femenina en estos órganos. Hace ya cinco años las mujeres representaban el 17% de las directivas sindicales. Y en el mismo Congreso del PIT-CNT que se aprobó la cuota fueron electas al SE igual cantidad de mujeres – tres – que al anterior, y en el caso de la MR se registró una baja en el número de mujeres integrantes, de 5 en 37 a 3 en 31 (ver Gráficas 2 y 3 y Cuadro 2).

Es una cuestión de representatividad.



GRÁFICA 1.



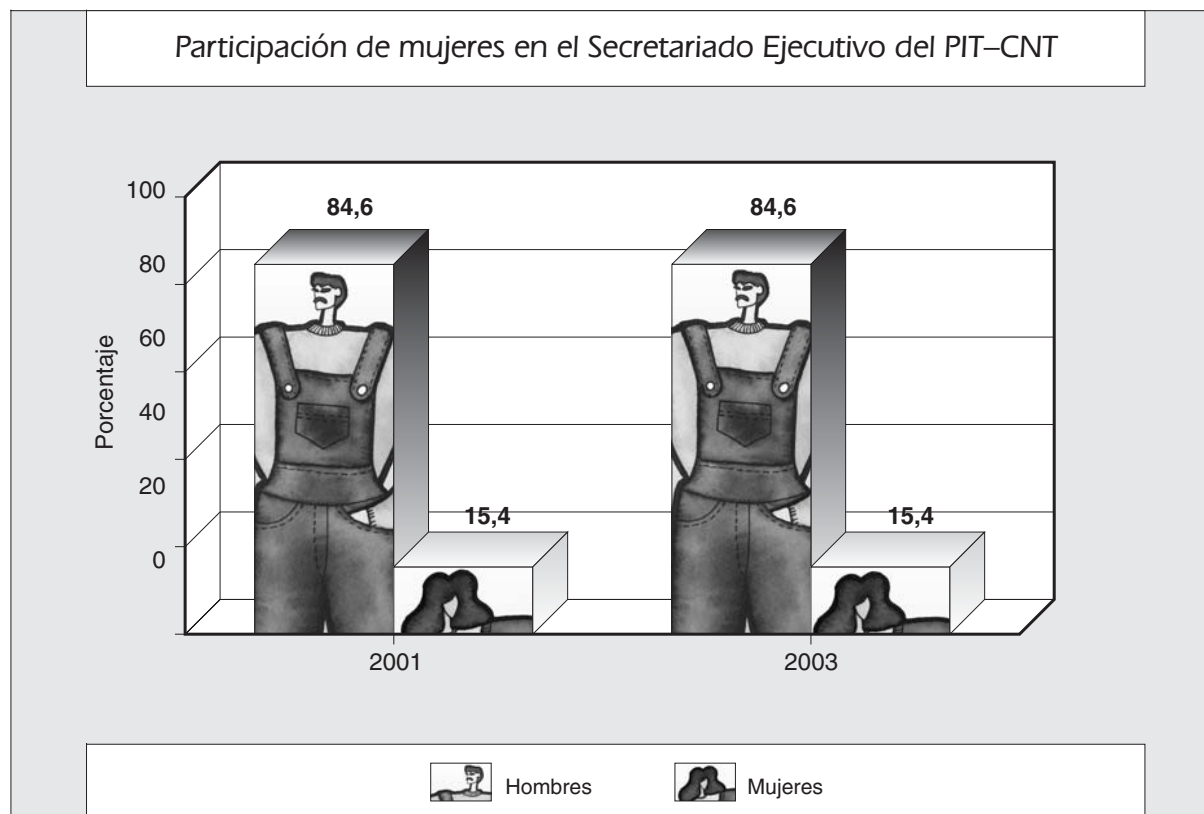
Fuente: Datos proporcionados por Alma Espino.

CUADRO 1.

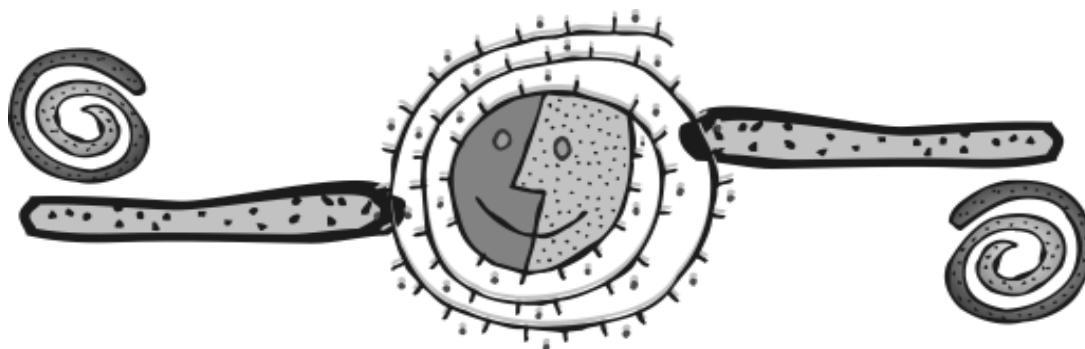
Tasas de afiliación por sexo en cuatro sindicatos afiliados al PIT-CNT (2004)					
Sindicato	Total de Afiliados/as	Hombres		Mujeres	
		No.	%	No.	%
AEBU ¹	11.920	7.520	63,1	4.400	36,9
AUTE ²	5.050	4.033	79,9	1.017	20,1
FUM ³	—	—	—	—	—
AFCASMU ⁴ –FUS ⁵	—	—	—	—	—

1. AEBU: Asociación Empleados Bancarios del Uruguay. // 2. AUTE: Agrupación UTE [Sindicato Trabajadores de la compañía eléctrica del estado].
 3. FUM: Federación Uruguaya de Magisterio. // 4. AFCASMU: Asociación Funcionarios Centro Asistencial Sindicato Médico del Uruguay. //
 5. FUS: Federación Uruguaya de la Salud [mutuales privadas]. // Se incluyen los datos de AFCASMU por falta de datos desagregados por sexo en FUS.

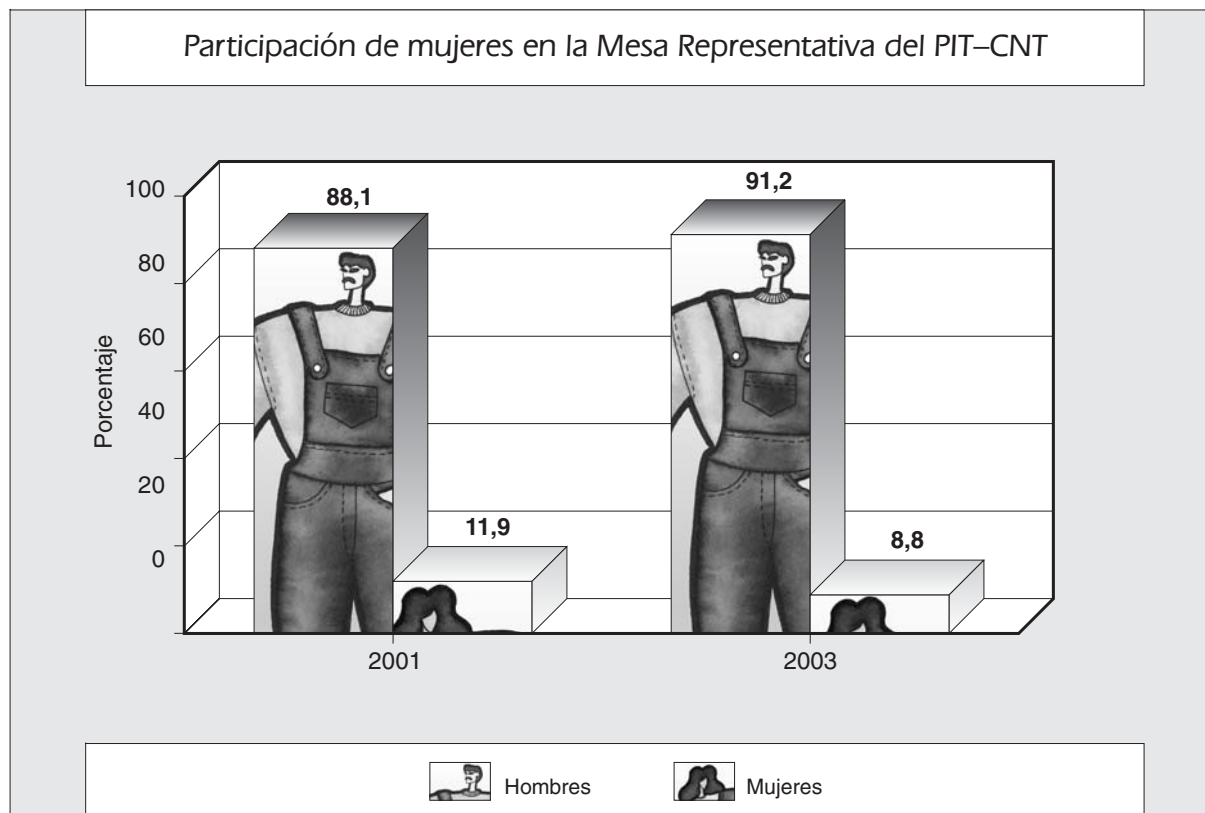
GRÁFICA 2.



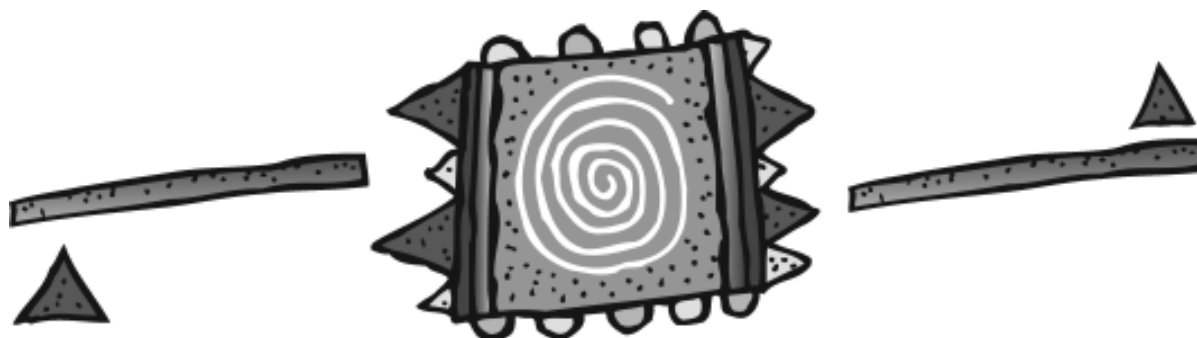
Fuente: Ana Aguilera (2003), Elaboración de Estrategias para Mejorar la Participación de las Mujeres, mimeo.



GRÁFICA 3.



Fuente: Ana Aguilera (2003), *Elaboración de Estrategias para Mejorar la Participación de las Mujeres*, mimeo.



CUADRO 2.

Evolución de la representación por sexo en los órganos de dirección de algunos sindicatos					
		1993		2003	
		No.	%	No.	%
AEBU ¹ [Consejos•]	Hombres	32	97,0	31	93,9
	Mujeres	1	3,0	2	6,1
AUTE ² [Comisión Directiva]	Hombres	14	93,3	15	100,0
	Mujeres	1	6,7	0	0,0
FUS ⁵ [Consejo Central]	Hombres	8	53,3	10	66,7
	Mujeres	7	46,7	5	33,3
FUM ³ [Secretariado Ejecutivo Nacional]	Hombres	9	60	10	66,7
	Mujeres	6	40	5	33,3

• Incluye Consejo Central, Consejo Banca Oficial y Consejo Banca Privada.

Fuente: Datos proporcionados por los sindicatos (2004).

Segundo, a pesar de la incorporación masiva de las mujeres al mercado de trabajo, la organiza-

ción sindical sigue siendo un ámbito pensado por y para hombres.

Es una cuestión de justicia.

Por un lado, las reglas de funcionamiento de este ámbito no toman en cuenta la doble jornada, que afecta principalmente a las mujeres a quienes la sociedad uruguaya les sigue asignando la mayor responsabilidad de las tareas domésticas y de la reproducción social (ver Cuadro 3). Por otro lado, ni los discursos ni las prioridades polí-

ticas definidas por los dirigentes sindicales profundizan en los problemas específicos de las trabajadoras, quienes sufren un mayor índice de desempleo, precariedad, informalidad, desprotección de la seguridad social, diferencias salariales, desigualdad en el acceso a los recursos, etc. (ver Gráficas 4 y 5).

CUADRO 3.

El siguiente cuadro muestra claramente que la mujer (en el caso de esta encuesta, la «entrevistada») sigue asumiendo la mayor responsabilidad de las tareas domésticas, y que esta realidad afecta tanto a mujeres amas de casa como a quienes además desempeñan un trabajo remunerado fuera de su casa.

Personas que realizan las tareas del hogar según condición económica de la mujer (%)

	Lavar los platos			Limpiar la casa		
	Inactiva	Activa	Total	Inactiva	Activa	Total
Entrevistada	91,2	81,8	85	93,9	87,6	90
Pareja	16,6	25,9	23	11,8	19,1	17
Padre, madre	7,5	10,6	9,5	6,1	8,7	7,8
Hija	8,1	14	12	8,8	12,9	11
Hijo	3,5	6,2	5,2	3,7	3,8	3,8
Contrata alguien	2,4	6,6	5,1	3,5	9,8	7,6

Fuente: Encuesta sobre Situaciones Familiares y Desempeños Sociales de las Mujeres en Montevideo y el Área Metropolitana (2001).

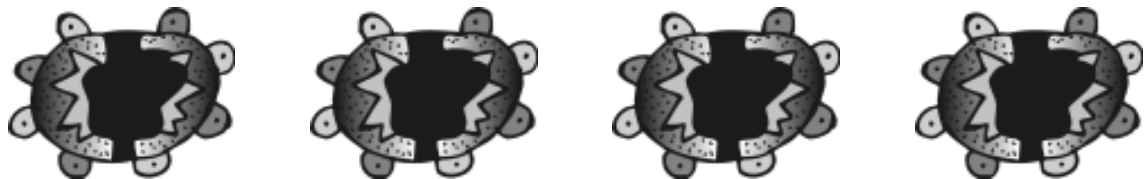
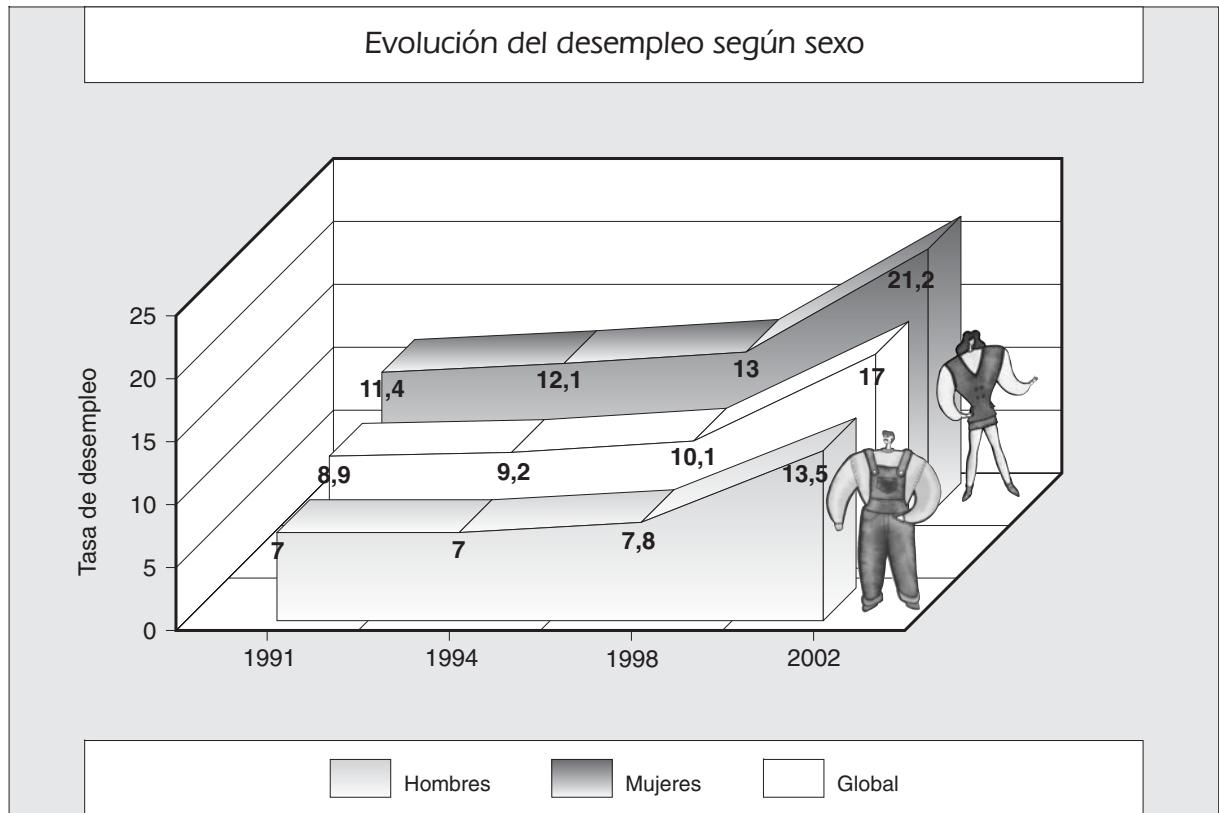




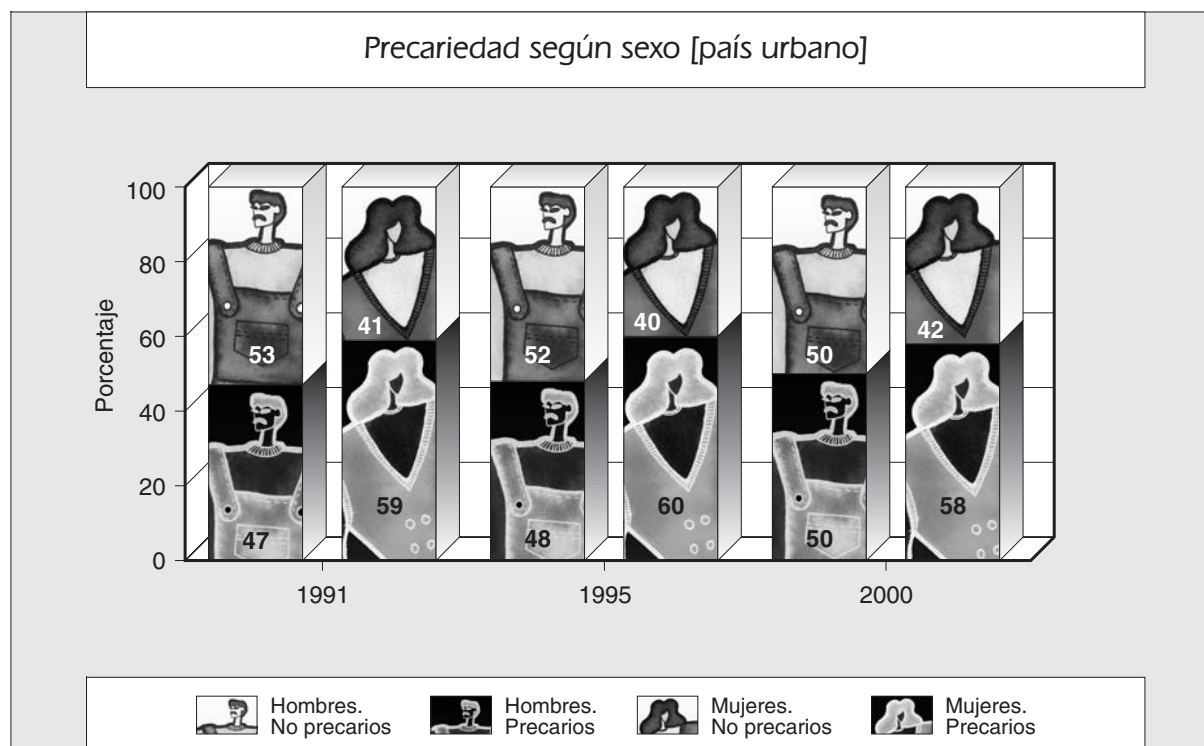
GRÁFICO 4.



Fuente: Alma Espino (2004), *El Desempleo en el Uruguay, 1991–2002*, Montevideo: Instituto de Economía, Serie Documentos de Trabajo, DT01/04.



Gráfico 5



Fuente: Alma Espino (2004), *El Desempleo en el Uruguay, 1991–2002*, Montevideo: Instituto de Economía, Serie Documentos de Trabajo, DT01/04.

Si el movimiento sindical sigue esperando que las mujeres resuelvan esta situación solas, implica exigir que quien es objeto de las consecuencias de la discriminación sea su propio agente liberador/a, sin modificar las condiciones mate-

riales que lo/la subordinan. Por lo tanto, es a la dirigencia a quien corresponde tomar conciencia de la desigualdad y liderar el proceso político de transformación.

Es una cuestión de responsabilidad.



el camino se hace al andar

La resolución aprobada representa un reconocimiento de parte de los sindicatos uruguayos de la discriminación de la cual son objeto las mujeres trabajadoras y sindicalistas, y de la necesidad de tomar medidas concretas y conscientes para revertir esta situación de desigualdad, incorporándolas a todos los niveles de toma de decisiones dentro del movimiento sindical.

La cuota se inscribe entre las llamadas medidas de acción afirmativa. Estas se fundamentan en la convicción de que hay que dar trato desigual a cosas desiguales para no perpetuar la desigualdad, y en su conjunto representan posibles estrategias a adoptar como parte de una política de equidad de género. Entre los mecanismos afirmativos, la cuota es el que apunta más directamente a una igualdad de resultado, incidiendo en determinada etapa del proceso electivo para compensar la desigualdad entre actores en el punto de partida.

Reconocer la naturaleza compensatoria de la cuota implica rechazar la visión –compartida tanto

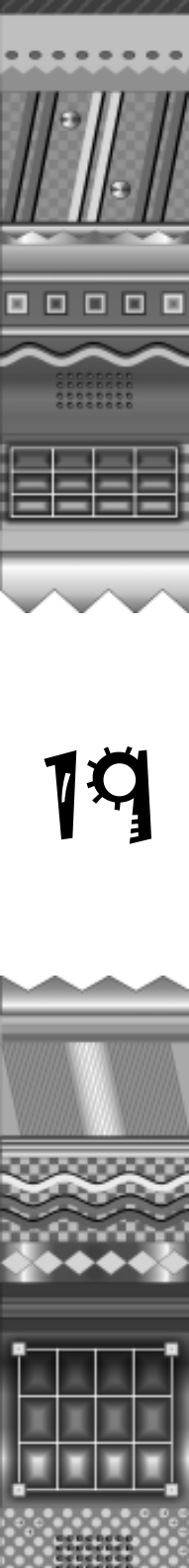
por mujeres como por hombres– de ésta como un «regalo»: no implica darles a las mujeres una ventaja injusta, sino corregir las desventajas existentes que acotan las posibilidades reales que tienen de participar en igualdad de condiciones con sus pares varones. Además, cuotificar no implica eliminar para las mujeres el requisito de reunir las condiciones necesarias para ocupar los cupos limitados definidos por la cuotificación, de los cuales sólo algunos serán lugares salibles.

Por otro lado, el temor a que no haya suficientes mujeres «capaces» para llenar los cupos obliga a plantear la pregunta ¿de qué capacidad se está hablando?, y a reflexionar sobre los posibles supuestos discriminatorios que puedan sesgar la forma en que se evalúe la potencial relativa de hombres y mujeres para ocupar cargos de decisión.

Una mayor presencia de mujeres en los ámbitos de decisión contribuye a «normalizar» a éstas como actores sindicales y a desconstruir la a menudo inconsciente ecuación que se hace entre el liderazgo y rasgos netamente masculinos.

INFORMES

¿DÓNDE ME TOMAN EL EXAMEN PARA
RECIBIR EL **Certificado de Capacidad**
PARA SER DIRIGENTA SINDICAL?



Por estas razones, más que una medida acotada y puramente mecánica, la cuota se debe ver como un proceso. Es una medida transitoria para acelerar el proceso de incorporación de las mujeres

a los cargos de decisión y su significado e impacto cambia en tanto cambia la realidad sobre la cual opera.

Un camino ya probado¹

La experiencia de la Central Unica de Trabajadores (CUT) de Brasil es testimonio de la importancia y efectividad de la aprobación y aplicación de un sistema de cuotificación en la estructura sindical.

En 1986 se creó en la CUT la Comisión Nacional sobre la Mujer Trabajadora (CNMT), cuyo principal objetivo ha sido trabajar para superar las desigualdades y discriminaciones de las cuales son objeto las mujeres en el mundo del trabajo. Una de las estrategias políticas definidas por la CNMT en su II Encuentro Nacional en 1991 fue la de proponer la adopción de cuotas de representación como «un elemento fundamental para reducir la distancia entre la participación cotidiana de mujeres en el mercado del trabajo y la lucha sindical, y su representación real en los

cargos de dirección». Así fue que el IV Congreso Nacional de la CUT en el mismo año tomó la decisión de abrir un debate interno sobre la propuesta. Dos años más tarde, la VI Plenaria Nacional de la CUT aprobó una cuota mínima de no menos de un 30 % y no más de un 70 % de integrantes del mismo sexo en las instancias de dirección de la central. El Cuadro 4 muestra claramente el impacto de la medida.

Los testimonios que siguen –de hombres y mujeres dirigentes de la CUT– reflejan los cambios generados en las actitudes de la dirigencia sindical hacia la cuota, describen los efectos cualitativos y no solamente cuantitativos de su aplicación, y señalan las dificultades y desafíos con los que se encontraron durante el proceso de aplicación de la cuota en la CUT.

1 Esta sección, incluyendo las citas y los testimonios, está basada en CUT (2003), *Mulher, Participação e Poder*.

CUADRO 4.

Representación por sexo en la Dirección Ejecutiva de la CUT					
Año	Total	Hombres		Mujeres	
		No.	%	No.	%
1983	22	21	95,5	1	4,5
1984	17	16	94,1	1	5,9
1986	20	19	95,0	1	5,0
1988	20	19	95,0	1	5,0
1991	32	32	100,0	0	0,0
1994	32	23	71,9	9	28,1
1997	32	23	71,9	9	28,1
2000	32	20	62,5	12	37,5
2003	32	21	65,6	11	34,4

20

Reflexiones sobre la aplicación de las cuotas en la CUT de Brasil:

«La política [de la cuotificación] ayuda a quebrar el prejuicio machista a nivel de la dirección, lo que también ayuda a cambiar la 'cultura del machon' en la fábrica. Por eso, la experiencia de la política de las cuotas, desde mi punto de vista, es positiva. Y es necesario mantenerla, sin dejar de combinarla con otras políticas,



como la formación de cuadros capaces de ejercer una militancia dirigida a superar las desigualdades entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo y el ámbito sindical, y construir un cuadro de dirigentes cutistas cada vez más preparados para vencer los prejuicios y enfrentar los desafíos del presente.»

[Luiz Marinho – Presidente Nacional de la CUT]

«El movimiento sindical necesita superar la actitud ‘equivocada’ que existe en los sindicatos de base, donde un número importante de entidades no cumplen con la cuota mínima, y la mayoría de los que han adoptado cuotas, ven la cuota como un máximo, lo que distorsiona el objetivo de este instrumento de participación.»

[Luzia de Oliveira Fatti – Ejecutivo Nacional de la CUT]

«A la vez que la presencia de la mujer quiebra la ‘naturalidad’ creada y mantenida por la concepción de que el ámbito público es masculino, provoca cambios importantes en las dinámicas establecidas en las estructuras del poder.»

[Maria Ednalva Bezerra de Lima – Secretaria Nacional sobre la Mujer Trabajadora de la CUT]

«Las mujeres todavía tienen muchas dificultades para participar en la vida política y sindical. La doble jornada de trabajo todavía es un gran obstáculo, la responsabilidad del trabajo doméstico, del cuidado del otro, son parte de una cultura milenaria. Los niños y las niñas son vistos por la familia y por la sociedad como responsabilidad de la mujer y no de la familia. Por lo tanto, ésta es,

también, una lucha para transformar la sociedad y entonces precisamos cambiar nuestras costumbres, los valores que adquirimos durante toda nuestra vida.»

[Maria Mendes da Silva – Ex-coordinadora de la Comisión Estatual sobre la Mujer Trabajadora de la CUT/SP]

«Las cuotas, además de garantizar formalmente una presencia mayor de mujeres en las direcciones de nuestros sindicatos, estimulan el debate sobre este tema dentro del movimiento sindical. En un primer momento muchos se posicionaron en contra de la introducción de la cuota, pero hoy no hay quien no la defienda. Esto demuestra que la institucionalización de normas ayuda el proceso de concientización y de transformación del comportamiento de las personas.»

[Joao Antonio Felicio – Secretario General de la CUT Nacional]

22





el próximo paso

La resolución y la voluntad están

Ahora les corresponde al PIT-CNT y a los sindicatos uruguayos aplicar la cuota internamente EN LA PRÁCTICA. Esto implica buscar las medidas concretas más adecuadas, tomando en cuenta las particularidades de cada caso.

La aplicación práctica de la Resolución plantea dos grandes desafíos. El primero tiene que ver con cómo se reglamenta la cuotificación en los sistemas de elección internos del PIT-CNT y los sindicatos afiliados para efectivamente lograr el objetivo concreto de no más de un 70 % y no menos de un 30 % del mismo sexo.

El segundo se relaciona con cómo hacer para que esta medida sea una herramienta que promueva una mayor participación sindical femenina en general y así asegurar que en la práctica haya suficientes mujeres que se sientan en condiciones para asumir la responsabilidad de competir por los cargos definidos por la cuotificación.

Estos dos desafíos son estrechamente vinculados y deben ser abordados en paralelo. Para nada sirve elaborar un sistema que garantice determinada tasa de representación femenina si luego se encuentra con que «no hay» suficientes mujeres para ocupar esos cargos de decisión. Asimismo, el tomar medidas afirmativas que reconocen y buscan superar las desiguales condiciones en las que participan las mujeres al final fracasarán si las mujeres sienten que siguen siendo excluidas de los ámbitos de decisión.

La aplicación de la cuota: el aspecto técnico

La Resolución aprobada en el VIII Congreso establece una igualdad de resultado en tanto requiere un mínimo de un 30% y un máximo de un 70% de trabajadores del mismo sexo en *la integración final* de los cargos de dirección y cupos de formación o negociación colectiva. La mayor dificultad para cumplir con este requisito se dará

sin duda en la elección de los órganos políticos y de dirección del PIT–CNT (el Congreso, la Mesa Representativa y el Secretariado) y de los sindicatos afiliados.

Primero, el hecho de que el PIT–CNT y cada uno de los sindicatos utilicen sistemas propios de elección de sus órganos de dirección y de designación de representantes para la negociación colectiva o los cupos de formación, implica que sería difícil establecer un único reglamento para la aplicación de la cuota que rija para todos.

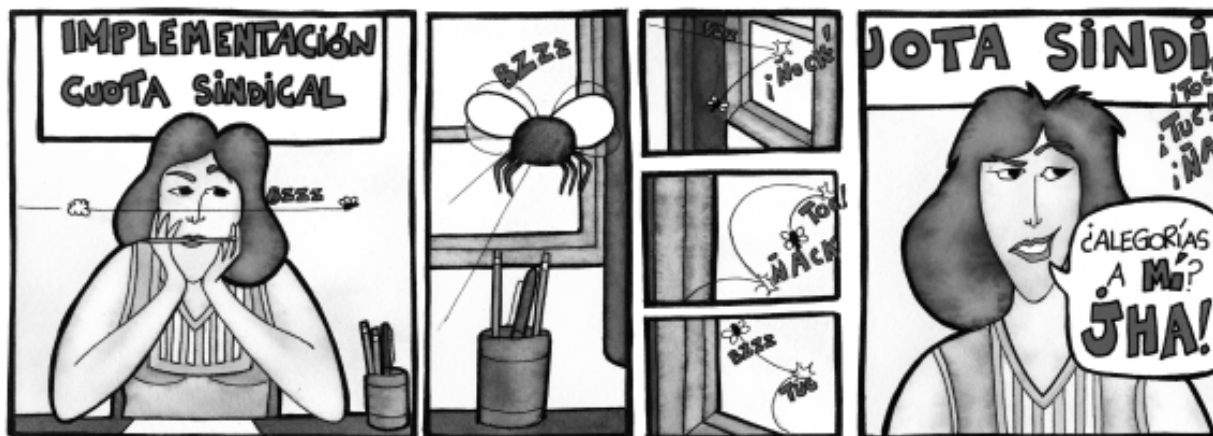
Además, aunque a nivel mundial la cuota se ha aplicado en todo tipo de sistema electoral, la evaluación comparada de estas experiencias deja en evidencia que el grado de efectividad cuantitativa de la cuota depende del tipo de sistema electoral al cual se aplique y el nivel al que se aplique

(ya sea a las listas de candidatos/os, ya sea a los cargos finales).

Será necesario, por lo tanto, que el PIT–CNT y cada sindicato evalúe la mejor forma de lograr el objetivo de asegurar ese mínimo de un 30% y máximo de un 70%, tomando en cuenta las especificidades de su sistema de votación, por ejemplo, realizando simulaciones para ver el potencial impacto de los distintos mecanismos y/o considerando posibles reformas a su sistema electoral.

La aplicación de la cuota: el aspecto práctico

La preocupación por que haya suficientes mujeres comprometidas con la militancia sindical



para llenar los cupos hace que sea necesario reflexionar, como parte del proceso de aplicación de la cuota, sobre los obstáculos materiales o culturales que directamente excluyen a las mujeres de la participación en ámbitos de decisión, o que conducen a que las mujeres se autoexcluyan.

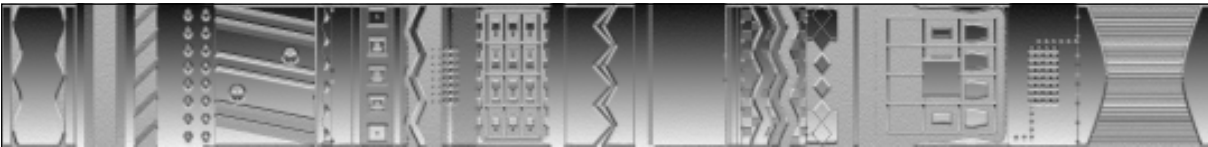
Esta reflexión contribuye a revertir el pensamiento que les adjudica a las propias mujeres la responsabilidad de la baja participación femenina, a causa de su poco interés por sindicalizarse o por desconocimiento de las normas laborales y de las ventajas de organizarse sindicalmente.

Además, ayuda a que las mujeres sindicalistas vean el tema no como un problema personal cuya resolución depende exclusivamente de su propia

capacidad de generar cambios en su vida laboral, familiar, y de militante. En cambio, se construye como un desafío que atañe al conjunto del movimiento sindical y a la propia sociedad, y cuya resolución requiere de un compromiso y una acción política colectivos.

Estos procesos de concientización confirman la necesidad de tomar, en paralelo y complementariamente con la cuota, otras medidas de acción afirmativa, que buscan abordar el problema de la exclusión de las mujeres no sólo a nivel de sus consecuencias finales, sino desde sus raíces. Hay una amplia gama de tales medidas reconocidas y probadas a nivel internacional que son destinadas a fomentar una mayor igualdad en las condiciones y posibilidades reales que tengan mujeres y hombres de participar en la vida sindical (ver recuadro).





Posibles medidas paralelas de acción afirmativa:

Visibilización de la situación de las mujeres trabajadoras y sindicalistas:

- ★ Generalizar el uso de datos desagregados por sexo.
- ★ Promocionar la investigación sobre los obstáculos que impidan el acceso de las mujeres a los ámbitos de decisión en la Central y los sindicatos y difundir los resultados.
- ★ Incluir la perspectiva de género en todos los niveles de la formación sindical.
- ★ Asegurar que la negociación colectiva tenga en cuenta la situación específica de las mujeres trabajadoras.

Formación:

- ★ Formación para mujeres sindicalistas en el relacionamiento con los medios de comunicación.
- ★ Formación para mujeres sindicalistas en el uso de las tecnologías de la información y comunicación.

Sensibilización:

- ★ Sobre equidad de género para militantes y dirigentes varones y mujeres.

Medidas para ayudar a hombres y mujeres sindicalistas a conciliar su vida familiar y sindical:

- ★ Adecuación de horarios y métodos de trabajo.
- ★ Previsión de servicios o de infraestructura especial (por ejemplo, guarderías).
- ★ Apoyar campañas públicas y/o desarrollar campañas internas que promuevan repartir equitativamente las responsabilidades entre mujeres y hombres en el ámbito doméstico.

Medidas que buscan fortalecer a las mujeres en calidad de actores sindicales:

- ★ Apoyar el desarrollo de redes entre mujeres sindicalistas a nivel local, regional, nacional e internacional.
- ★ Promover la participación de mujeres sindicalistas en las relaciones con los medios de comunicación para lograr una cobertura y visibilización equilibrada de hombres y mujeres sindicalistas.

compañeras de viaje

Las integrantes del Departamento de Género y Equidad del PIT–CNT impulsaron la aprobación de la Resolución sobre cuotificación en el VIII Congreso y establecieron como su principal línea de trabajo para el período 2003–2005 promover y acompañar la aplicación de la Resolución en la interna del PIT–CNT y sus sindicatos.

El Departamento de Género y Equidad está convencido de la necesidad de esta medida como parte del proceso de reestructuración y renova-

ción hacia la construcción de un movimiento sindical más democrático y más representativo. Esta convicción y la experiencia acumulada que tiene en formación y capacitación de mujeres sindicalistas le permite ofrecer ayuda y apoyo en el proceso de reflexión interno necesario para superar resistencias y generar conciencia entre hombres y mujeres de la importancia de esta medida, además de hacer aportes para pensar los aspectos técnicos la aplicación de la cuota.

