XV Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, 2023.

Repensar los espacios sindicales desde la interseccionalidad.

Fernanda Alanís.

Cita:

Fernanda Alanís (2023). *Repensar los espacios sindicales desde la interseccionalidad. XV Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.*

Dirección estable: https://www.aacademica.org/000-025/382

Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons.
Para ver una copia de esta licencia, visite
https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.es.

Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto*. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: https://www.aacademica.org*.

XV jornadas de la Carrera de Sociología UBA

6 al 10 de noviembre

EJE 4 PODER, CONFLICTO, CAMBIO SOCIAL

MESA 53 | Clases, géneros y desigualdades. Repensar las opresiones y los conflictos desde las nuevas (y viejas) teorías críticas.

Comisión Nacional de Género (CNG) del Sindicato de Docentes de Formación en Educación (SIDFE)

Repensar los espacios sindicales desde la interseccionalidad

1. Introducción

Los sindicatos han tenido históricamente una estructura patriarcal, si pensamos que la industrialización ha encerrado a las mujeres en el ámbito doméstico y que el discurso público de lo político y de los derechos "del trabajador" se centró en lo masculino. Sin embargo, el centro no es cualquier masculino, sino una masculinidad que se sostiene en estructuras de poder atravesadas por el machismo como la vara de lo deseable, el varón proveedor con autoridad, racional y desprovisto de emocionalidad. La militancia sindical fue y es "cosas de hombres" por tanto, su estructura y funcionamiento responde a lógicas de masculinidad hegemónica de difícil ruptura. Este espacio político, cultural y simbólico reproduce la organización social que sustenta las desigualdades de género y las hace práctica. Se ha evidenciado en las discusiones sobre temáticas de género en los espacios sindicales, resistencias, expresiones de desconfianza a la veracidad de quien enuncia y la exigencia de cierta burocratización en los procedimientos que involucran violencia.

Reconocer el privilegio de la explotación, al decir de Hinkelammert y Mora (2009), también pone a las mujeres sindicalizadas en situación de ventajas con respecto a otras que no cuentan con la materialidad del salario para sostener y sostenerse ni con las redes de solidaridad de clase históricamente construidas por el movimiento sindical. Por tanto, la sindicalización expresa múltiples situaciones frente a unos y a las otras, que complejiza cualquier abordaje desde la perspectiva interseccional.

Este trabajo busca identificar tensiones internas, temores en la concreción de un protocolo sindical que dé respuesta a las situaciones de violencia basada en género de afiliadas, afiliados y afiliades. Asimismo, busca esbozar una propuesta teórica para discutir en los ámbitos sindicales desde una perspectiva interseccional.

2. Referencias teóricas

2.1. Trabajo y mujeres

Es de suma importancia debatir entorno al concepto de trabajo. Desde la perspectiva hermenéutica se entiende como construido culturalmente y de acuerdo con relaciones de poder (Berger, 1958). Por lo tanto, no tiene un carácter objetivo; discursos contendientes alteran, cambian el sentido del trabajo. En tanto desde el materialismo-histórico es, en primer lugar, un proceso entre la humanidad y la naturaleza, un proceso en que las personas, regulan y controlan su metabolismo con la naturaleza. "Al operar por medio de ese movimiento sobre la naturaleza exterior a él y transformarla, transforma a la vez su propia naturaleza" (Marx, 1977, p. 215-216).

Tan necesario como definir *trabajo*, es distinguir: trabajo productivo de trabajo improductivo y reproductivo:

- ***trabajo productivo*:** aquel trabajo que "crea riqueza material o espiritual. Por su contenido, el trabajo productivo no es solamente el que genera riqueza tangible, sino también servicios que satisfacen necesidades" (Dierckxsens, 1998, p. 33, citado por Carcanholo, 2012, p. 6);
- ***trabajo improductivo:*** aquel que no produce mercancía, y por tanto no produce valor, ni plusvalor;
- ***trabajo reproductivo: "***es producción y reproducción del medio de producción indispensable para el capitalista, del propio obrero" (Marx, 1977, p.126)

En función de tales definiciones es posible plantear que la riqueza generada a través de reproducción y cuidado de la prole, configuró un problema. Es Engels (1986 [1884]) a fines del s. XIX quien expresa que "… el primer antagonismo de clases … en la historia coincide con el desarrollo del antagonismo entre el hombre y la mujer en la monogamia; y la primera opresión de clases, con la del sexo femenino con el masculino" (p. 124) y entonces, la familia monógama es el primer espacio de esclavizamiento de las mujeres. Por tanto, la lucha de clases tiene sus diversas formas de manifestarse de acuerdo a las complejidades (interseccionales) de la dominación. En términos de Flora Tristán (2018 [1843]) las mujeres ignoradas socialmente por las instituciones como la iglesia, la legislación, la ciencia y la escuela, ubicadas en el lugar de parias, son sometidas primero a la dominación del padre, luego la del marido y en el caso de la obrera también al patrón. La violencia y frustración de las "mujeres del pueblo" no solo pasa por la educación negada, sino por la carga familiar, el salario diferencial y la desigualdad de derechos, aún los políticos.

Para Federici (2010), el análisis de Marx sobre la acumulación originaria[1], excluye

[1]- "La llamada acumulación originaria no es, por tanto, otra cosa que el proceso histórico de escisión del productor y los medios de producción. Se la llama "originaria" porque forma la prehistoria del capital y del modo de producción correspondiente" (Marx, 1977, p. 653)

algunos componentes que tienen que ver con las mujeres y el desarrollo de la fuerza de trabajo. La autora destaca: la división sexual del trabajo que se le designa a las mujeres entre ellas la reproducción de trabajadores; la “construcción de un nuevo orden patriarcal” que limita a las mujeres al ámbito doméstico y la somete al varón; la “mecanización” del cuerpo de los trabajadores, que en las mujeres significó la reproducción. Sin embargo, no es posible pensar en la acumulación originaria sin la fuerza de trabajo esclavizada consecuencia del tráfico transatlántico de personas en el marco de los vínculos coloniales de nuestra América Latina (Rivas, 2019). Las relaciones de producción se expresan diferente según la condición étnico-racial de la población a quien se refiera, esclavizamiento para africanos cuya explotación no distinguió a hombres de mujeres, excepto para la reproducción y la violencia sexual, el servilismo para indígenas y el trabajo asalariado para el mestizo o colono (Quijano, 2010). Por lo anterior, pensar la dominación restringida a una dimensión de la integralidad humana, limita la interpretación, análisis y la acción política de cualquier organización sindical.

Ya desde fines del siglo XIX aparecen cuestionamientos acerca no sólo del papel de las mujeres en el trabajo productivo (fabril) sino además las condiciones sociales en las que se desarrolló el trabajo reproductivo. Debatir esta cuestión implica debatir acerca de la mujer trabajadora no sólo como asalariada sino también como responsable de la tarea de reproducir la fuerza de trabajo.

Son evidentes las interacciones entre género y clase, en particular cuando son mediadas por el mundo del trabajo. Antúnez (2005) cita a Liliana Segnini (1998),

> que plantea que la categoría analítica "género" posibilita la búsqueda de los significados de las representaciones tanto del femenino como del masculino, insertándolos en sus contextos sociales e históricos. El análisis de las relaciones de género también implica el análisis de las relaciones. (p. 99)

Como planta Antúnez (2005) las relaciones entre género y clase nos permiten constatar que, en el universo del mundo productivo y reproductivo, vivenciamos también la forma de efectuar una construcción social sexuada, donde los hombres y las mujeres que trabajan son, desde la familia y la escuela, diferentemente cualificados y capacitados para el ingreso en el mercado de trabajo. Y el capitalismo ha sabido apropiarse desigualmente de esa división sexual del trabajo.

Pero la lucha de las mujeres por su emancipación es también -y decisivamente- una acción contra las formas histórico-sociales de la opresión masculina. En este dominio, la lucha feminista emancipatoria es precapitalista y encuentra vigencia bajo el dominio del capital; será también poscapitalista, ya que el fin de la sociedad de clases no significa directa e inmediatamente el fin de la opresión de género. Claro que el fin de las formas de opresión de clase, generador de una forma social auténticamente libre, autodeterminada y

emancipada, posibilitará la aparición de condiciones histórico-sociales nunca vistas anteriormente, capaces de ofrecer bases igualitarias que permitan la verdadera existencia de subjetividades diferenciadas, libres y autónomas. Aquí, las diferencias de género se toman completamente distintas y auténticas, capaces por eso mismo de posibilitar relaciones entre hombres y mujeres verdaderamente desprovistas de las formas de opresión existentes en las diversas formas de sociedad de clases. (Antúnez, 2005, p. 101)

El capitalismo se generan relaciones de explotación. Esta relación económica tiene como característica básica que a partir de la apropiación privada de los medios de producción por parte del capitalista se le hace posible apropiarse del trabajo ajeno en forma de excedente. Es decir, se apropia de un valor mayor de aquel que destina a retribuir la fuerza de trabajo a quienes son los responsables últimos del valor generado, los trabajadores.

2.2. La interseccionalidad

La clase social y el sindicato se expresan en una relación que imbrica a ambos espacios, sin embargo, este vínculo que es ideológico y político es parcial, segmenta cualquier abordaje de la desigualdad y la justicia social, poniendo el acento en la epistemología de lo masculino como verdad. Es en ese sentido que las reivindicaciones sindicales, sin perspectiva de género y anticolonial -en consecuencia, antirracista-, no logran abordar la dominación en todas sus dimensiones. Para Crenshaw (1991) la interseccionalidad es un fenómeno estructural que evidencia las múltiples opresiones a la que están sometidas las mujeres racializadas: la clase, el género y la raza. Si bien la autora discute sobre las políticas públicas unidireccionadas que abordan parcialmente el fenómeno de la desigualdad, esta lectura habilita a pensar que los sindicatos, cuya centralidad es clasista, tendrán que reconocer que así como la violencia de la explotación de clase se expresa en la plusvalía y en la miseria, la explotación producto del trabajo doméstico y de la reproducción de la vida (la procreación, sexualidad) (Federici, 2018) es la expresión de la violencia patriarcal, la discriminación y el prejuicio es la manifestación de la violencia racista que impone la colonialismo.

3. El sindicalismo en el Uruguay

3.1. Breve historia del sindicalismo uruguayo y su origen masculino

El movimiento sindical uruguayo tiene una particularidad que lo distingue en América Latina y es que desde el año 1964, en un proceso político cargado de tensiones entre diferentes tendencias (D´Elía, 1969; Porrini, 2015), se concretó la unión de la clase trabajadora en una única central sindical, la Convención Nacional de Trabajadores (CNT). En su constitución se propone "… garantizar la democracia sindical, la independencia frente

al Estado, los patronos y los partidos, … y la promoción de la unidad sindical internacional" (Porrini, 2015, p. 9), principios que hasta el momento se mantienen. Entre 1973 al 1985 se impuso la dictadura civil y militar, resistida con una huelga general encabezada por la CNT, pero que le valió la proscripción de la organización, la cárcel, la tortura, desaparición forzosa y la muerte de mujeres y hombres que la integraban. En 1983, aún en dictadura, se celebra un Primero de Mayo multitudinario y en ese acto se concreta el Plenario Intersindical de Trabajadores (PIT), ya para el año 1984 hasta la actualidad se fusionaron la CNT con el PIT. En este escaso recorrido histórico es difícil mencionar a dirigentes sindicales que no sean varones, sin embargo, la construcción del movimiento sindical uruguayo y su persistencia en unidad, no se sostendría sin el trabajo silencioso y subterráneo que las mujeres y sus redes sororas han construido en su solidaridad de clase.

A lo largo de su historia el movimiento sindical tuvo grandes dificultades para explicitar los nexos reales entre explotación de clase y la opresión de género. Dado que se han presentado dificultades de comprensión y a la formación ideológico-cultural de sus protagonistas, "el sindicalismo no valora ni incorpora plenamente las demandas presentadas por las mujeres y revela poca sensibilidad para identificar y luchar contra las discriminaciones concretas sufridas por ellas en el mundo del trabajo" (Godinho-Delgado, 1990, p. 123) De esta manera el movimiento sindical, dirigido mayoritariamente por varones actúa muy poco en defensa de las trabajadoras en aquellos aspectos que derivan de la opresión sexual, salario desigual, falta de profesionalización y calificación, discriminaciones en la admisión del empleo debido a la maternidad, abuso sexual por parte de los jefes. (Godinho-Delgado, 1990).

Con respecto a las mujeres uruguayas sindicalizadas Sapriza (1988) ha contribuido a rescatar y recuperar estas historias a través de relatos, biografías, documentos personales, cartas, prensa de la época, entre otras fuentes.

Para este trabajo tomaremos del libro *Memorias de rebeldía. Siete historias de vida,* algunos de esos relatos que describen cómo estas mujeres sindicalistas vivieron sus historias. A decir de la autora "al mostrar la otra cara de la historia queremos aportar elementos que nos ayuden a visualizar el cambio social en su conjunto y a saber más sobre las sujetas de estos cambios" (Sapriza, 1988, p.10).

La hipótesis que maneja Sapriza (1988) tiene que ver con el marco teórico/ideológico que compartían estas mujeres sindicalizadas militantes del anarquismo o del socialismo: en ambos movimientos reconocían los aportes de Marx para la liberación de las mujeres en el sistema capitalista.

Pero, por otra parte, se dan cuenta que "los pensadores y activistas socialistas subestimaron el poder de las fuerzas sociales patriarcales pre-existentes, dando por resultado que "la cuestión femenina" continuara siendo tratada como un problema

superestructural y moral; pasó a ser contemplada en los términos del modelo “ilustrado” (Heller, 1982,41) y no relacionada con el proceso económico básico y las relaciones de clase” (Sapriza, 1988, p. 132)

3.2. Mujeres sindicalizadas

En necesario vincular las relaciones entre la participación sindical de las mujeres, su lugar en los espacios de dirección y su inserción en el mercado laboral.

A partir del 2007 el PIT- CNT establece la cuota de género, sin embargo, es recién en el 2017 cuando aparecen la representación de mujeres en cargos dirigentes del sindicalismo uruguayo. Este proceso llevó mucho tiempo y trabajo, dado que en la historia del movimiento sindical los lugares principales de dirección fueron ocupados por hombres.

Esta situación como lo plantea Gómez (2019) permite observar dos elementos entrelazados: en primer lugar, la falta de participación de mujeres en los sindicatos para lograr el cumplimiento de exigencias ligadas a roles de género; y en segundo lugar una falta de concientización dentro de estas organizaciones con respecto a las problemáticas de género.

La falta de participación y la falta de concientización se vincula a dos conceptos relacionados a la desigualdad de género dentro del mercado laboral: la división sexual del trabajo y el techo de cristal (Gómez, 2019).

Según los Indicadores de estadísticas de género de 2020, la tasa de actividad de la totalidad de mujeres económicamente activa fue en Montevideo de 57 % mientras que en el interior fue de 53% (MIDES, 2022). En tanto la tasa de empleo en el país en 2021 fue de 49,3 % en las mujeres y de 63,6 % en los varones, situación que se modifica en un punto porcentual a favor en las mujeres afro, pero que se agudiza en el desempleo, con una brecha del 4% con respecto a las mujeres blancas (MIDES, 2022).

Entender las desigualdades entre feminidades y masculinidades en el trabajo implica pensar en una matriz multidimensional de abordaje analítico: no se trata de observar qué sucede en el ámbito productivo y en el reproductivo como espacios independientes y autosuficientes, sino de partir de un análisis dinámico de las relaciones sociales teniendo en cuenta los condicionantes situados en cada uno de ellos y aquellos que los conectan.

> Desde esta matriz se despliegan nuevas preguntas, como por ejemplo: ¿cómo diseñar acciones que produzcan cambios en la dinámica de las unidades familiares y concomitantemente pensar intervenciones orientadas a una mejor redistribución de los puestos de trabajo en los “mercados laborales”?, ¿de qué manera lograr que las instituciones laborales traccionen hacia un reconocimiento equitativo de las ciudadanías laborales?, ¿cómo lograr que los tiempos destinados al cuidado se equilibren y se adecuen a los tiempos del “mercado de trabajo” y viceversa? (Goren y

Prieto, 2020, p. 74)

3.3. Feminismos sindicalizados: de la participación individual a la lucha colectiva.

En el punto anterior hablábamos de mujeres sindicalizadas, aludiendo en cierto sentido a una participación individual, las mujeres luchaban por la participación en el sindicalismo dominado por los varones, pero sin poder desarrollar aún organización que unifique a mujeres y disidencias en torno a espacios propios desde dónde desarrollar sus demandas. Se podría afirmar, mujeres resistiendo e intentando inciden en un espacio masculinizado.

A menudo el acercamiento entre de los movimientos feministas y los movimientos sindicales suele ser conflictivo, debido a la tradición machista de los movimientos sindicales y de la visión de los movimientos feministas de que éstos solamente pueden realizarse en espacios autónomos de las mujeres (Godinho-Delgado, 2020).

El auge del movimiento feminista y de mujeres, lesbianas, travestis, trans y no binaries viene de un trayecto de prácticas que han sido de corte movimientista; en los últimos tiempos han motorizado el accionar de las feminidades y disidencias al interior de los espacios en que desarrollan su cotidianeidad, lo cual, para el caso de los sindicatos, nos permite hablar de nuevas agencias feministas sindicales (Goren y Prieto, 2020).

Goren y Prieto (2020) plantean que es posible establecer una serie de demandas a partir de seis ejes desde una perspectiva de temas-problemas, que se conectan entre sí:

> 1. División sexual del trabajo, “mercados laborales” y economía de los cuidados. 2. Política, organización sindical y participación de mujeres y disidencias. 3. Violencia laboral y de género. 4. Políticas de diversidad y disidencia sexual. 5. Salud sexual y (no) reproductiva de lxs trabajadorxs. 6. Alianzas y diálogos con organizaciones que abordan otras problemáticas sociales tradicionalmente no centrales en los sindicatos (medio ambiente, pueblos originarios, DDHH, etcétera). (p.71).

Entonces es imprescindible generar nuevas agendas sindicales de género que contengan rasgos que permiten cuestionar la dicotomía público/privado desde diferentes posiciones y propuestas de acción (Goren y Prieto, 2020).

4. Sindicatos y educación

4.1. La feminización de la formación docente

El último Censo Nacional Docentes (ANEP, 2018) confirma tendencias que ya son históricas en la enseñanza, es decir, la feminización de la profesión, en tanto las mujeres representamos el 77,4 % en la educación del Uruguay. Situación que se reproduce en la formación docente pública (aunque con tendencia a disminuir la brecha con respecto a los varones), con las particularidades que más del 50% del profesorado supera los 50 años de

edad. La investigación muestra que, el 61.5% de las y los educadores aporta más del 50% o la totalidad de su ingreso salarial a la economía del hogar (ANEP, 2018). Sin ingresar al análisis profundo de las cifras, se evidencias algunos aspectos a tener en cuenta que complejizan la situación de quienes integran la formación en educación, el peso de la responsabilidad familiar en términos económicos sosteniendo las necesidades materiales, pero también por la feminización de la docencia y el promedio de edad, las tareas domésticas y los cuidados ya no solo recaen en la niñez y las adolescencias sino en las personas mayores.

Cuadro 1

Docentes de la ANEP[2] según género (2018)

	ANEP (%)
Femenino	77,4
Masculino	22,2
Otro	0,4
Total	100

Fuente: Censo Nacional Docente (ANEP, 2018).

Cuadro 2

Docentes de la ANEP por subsistemas según género (2018)

	DGEIP[3]	DGES[4]	DGETP[5]	CFE[6]
Femenino	90,8	71,1	59,5	72,9
Masculino	8,9	28,4	40,2	26,6
Otros	0,3	0,5	0,3	0,5

[2] - La Administración Nacional de la Educación Pública (ANEP) es el órgano (ente autónomo) que tiene a su cargo la totalidad de la educación pública no universitaria (primaria, secundaria, técnica y formación en educación).
[3]-DGEIP: Dirección general de Educación Inicial y primaria.
[4]-DGES: Dirección general de Educación Secundaria.
[5]-DGETP: Dirección General de Educación Técnico Profesional.
[6]-CFE: Consejo de formación en Educación: órgano colegiado -cinco miembros: tres elegidos por el poder político, uno por los estudiantes y uno por los docentes- que tiene como finalidad llevar a cabo la formación docente y de educación social).

Fuente: Censo Nacional Docente (ANEP, 2018).

4.2. El peso de las mujeres sindicalistas en los sindicatos de la formación docente

La feminización de la educación no mantiene la proporción en sus dirigencias, si bien hay paridad dista de representar la relación entre quienes realizan la actividad docente y quienes ocupan cargos de decisión sindical. Para el caso de formación docente, la cantidad de personas que adhieren al sindicato refleja la proporción de quienes ejercen el profesorado (Cuadro 3), pero aún en la paridad hay una sobrerrepresentación masculina (Cuadro 5).

Cuadro 3

Integración Comité Ejecutivo/Secretariado en Sindicatos de la Educación Pública

Sindicatos nacionales	Mujeres	Varones	Total
FENAPES[7]	23	22	45
SIDFE[8]	5	4	9
FUM-TEP[9]	11	4	15
AFUTU[10]	6	5	11
ADUR[11]	3	4	7

Elaboración propia.

4.3 Formación en educación y su sindicato

Si bien el Sindicato de Docentes de Formación en Educación (SIDFE) se organiza recientemente (su 1º Congreso es en 2021), su antecesor es la Intergremial de Formación Docente creada en la década de los 90. Esto supone que, es una organización con cierta juventud en el contexto del sindicalismo uruguayo, pero con base histórica que da cuenta de la experiencia en la actuación de la lucha por los intereses de la educación pública y de las personas afiliadas.

El SIDFE es un sindicato de carácter nacional que nuclea al profesorado de la formación en educación (profesorado de educación media, magisterio común y primera

[7]-FENAPES: Federación Nacional de Profesores de Educación Secundaria.
[8]-SIDFE: Sindicato de Docentes de Formación en Educación.
[9]-FUM /TEP: Federación Uruguaya de Magisterio- Trabajadores de la Educación Primaria.
[10]-AFUTU: Asociación de Funcionarios de la Universidad del Trabajo del Uruguay.
[11]-ADUR: Asociación de Docentes de la Universidad de la República.

infancia, magisterio y profesorado técnico y educación social) pública y estatal del Uruguay. Se conforma por un padrón de unas ochocientas personas que representa la proporción de mujeres que trabajamos en el Consejo de Formación en Educación (CFE). La falta de reconocimiento formal del SIDFE, es una de las trabas al ejercicio del derecho a negociar licencia sindical que habilite la participación real de las mujeres en diversos ámbitos que requiere la tarea. Esta situación en el contexto de cargas horarias extendidas y las responsabilidades de los cuidados obtura el desarrollo sostenido de la actividad sindical.

5. La Comisión Nacional de Género del SIDFE y la creación del *Protocolo*: tensiones/conflicto en su conformación.

La Comisión Nacional de Género (CNG) comienza a funcionar en julio de 2021, con la finalidad de abordar políticas sindicales desde la perspectiva de género. Es una comisión que no tiene reconocimiento estatutario por tanto no existen formalidades en su integración y forma de decisión, en principio y producto de la discusión colectiva es de integración abierta y solo de mujeres (hecho no exento de discusiones).

A partir de marzo de 2023 se le faculta a elaborar un protocolo contra la violencia de género y acoso sexual aplicable a las personas afiliadas al sindicato.

El propósito de la CNG, en primera instancia, fue lograr la aprobación del *Protocolo* y para ello era fundamental construir consenso entre los diferentes núcleos sindicales[12] en tanto un protocolo sin este componente generaría resistencias y falta de legitimidad.

5.1. Etapas en la elaboración del *Protocolo*

Primera etapa: Creación de la CNG.

En la etapa de la reconstrucción del SIDFE, en la directiva transitoria, se definió una secretaría de género. Es en ese momento que se conforma la CNG que, desde una perspectiva feminista en construcción, decidió amplificar la voz de personas en situación de violencia, entendiéndola como instrumento político de los sujetos (Bidaseca, 2011). En este sentido entendemos que nuestro sindicato debe plasmar un diálogo con las diferentes voces, buscando romper con enunciados categóricos, que expresan una única opción o perspectiva para de esta manera borrar las fronteras de voces altas y bajas (Guha, 2002).

Aquí es posible visualizar tensiones relacionadas, por un lado, a la integración CNG, es decir: ¿sólo mujeres? ¿sólo mujeres y disidencias?, ¿mujeres, disidencias, varones? Y por otro lado, quién debe construirlo y aprobarlo: ¿la CNG o el sindicato en su conjunto?

Segunda etapa: La directiva del SIDFE encomienda a la CNG la elaboración y redacción de un protocolo contra la violencia de género y acoso sexual del SIDFE**,** con el

[12] Organismos de base del SIDFE. Cada núcleo coincide con un instituto de formación en educación.

propósito de que en nuestro sindicato se garantice el efectivo goce de a una vida libre de violencia basada en género. Al tiempo que se establezcan mecanismos, medidas y políticas integrales de prevención, atención, protección, sanción y reparación.

En esta etapa también surgen tensiones sobre la pertinencia o no de un protocolo. Por un lado, quienes afirmaban la necesidad de la existencia del protocolo entendían que constituían un marco normativo con especificidad que ofrece garantías procedimentales para todas las partes, la otra posición sostenía que existen normas estatutarias y legales que habilitan la posibilidad de actuar sobre situaciones de violencia, solo hay que tener voluntad política.

Tercera etapa: Discusión y creación del *Protocolo* por parte de la CNG.

Una de las orientaciones teóricas que entendimos constitutivas de la CNG y del *Protocolo*, es la de la interseccionalidad, no solo porque implica aspectos metodológicos, de análisis de diversas situaciones que se presenten sino porque supone tomar postura política y el abordaje integral de la violencia en el ámbito sindical y en ocasión en ejercicio de la docencia.

Para ello fue fundamental investigar sobre la existencia de protocolos sindicales, especialmente afines a la actividad docente, situación que se presentó como uno de los obstáculos por su escases o ambigüedad. Sin embargo, las leyes Nº 17.817 *Contra el racismo, la xenofobia y toda otra forma de discriminación,* N°18.561 *Acoso Sexual en las relaciones laborales y en las relaciones de docencia,* Nº 19.580 *Violencia hacia las mujeres basada en género* y Nº 19.684 *Integral para personas trans,* Convenio Internacional de Trabajo N°111 (OIT) *Sobre la discriminación en el empleo y la ocupación*, Convenio Internacional del Trabajo N°190 (OIT) *Sobre la violencia y el acoso en el mundo de trabajo*, serían el marco jurídico garantista para orientar la elaboración del *Protocolo*, en espacial porque estas leyes son producto de las demandas y luchas feministas y de diversidad sexo-genérica.

Las decisiones a la interna de la CNG fueron tomadas por consenso en las reuniones y discusiones que se apoyaban en los marcos normativos vigentes, en las teorías feministas, de clase y sus organizaciones de trabajadores, también en las consideraciones que podrían surgir del debate en los núcleos sindicales.

Se definieron los principios articuladores (Cuadro 4) del *Protocolo contra la violencia de género y el acoso sexual* que permitieron darle sentido político al documento y a la acción en un espacio sindical. Sobre estas definiciones no hubo objeciones en ninguna de las instancias deliberativas que se desarrollaron en los núcleos.

Cuadro 4

Principios rectores del *Protocolo de violencia basada en género y acoso sexual*

- Defensa de los Derechos Humanos: el marco jurídico que orienta este *Protocolo* se inspira en el amparo de los derechos que promueven, garantizan y protegen la dignidad de la vida en su integralidad.

-Protección y confidencialidad: en el entendido que son situaciones de profunda sensibilidad se busca resguardar y apoyar a quienes son víctimas de violencia basada en género en todas sus formas. Para ello se evitará todo tipo de careo entre víctima y victimario/a. Asimismo, se garantizará el anonimato especialmente de la víctima.

En cuanto de la persona denunciada, se garantizará la reserva del caso siempre que la situación no exija la denuncia penal y/o la intervención de organismos sindicales de acuerdo al estatuto del SIDFE.

- Legitimación de la voz: generar espacios propicios de expresión y de escucha que garanticen un ambiente de confianza. La enunciación de quien denuncia no será minimizada, ni desestimada, ni desacreditada.

- Respeto de las subjetividades: las actuaciones de la Comisión Nacional de Género, así como las de otros organismos sindicales se realizarán de acuerdo a los tiempos y las decisiones explícitas de quien denuncia. En todos los casos se evitará la revictimización, impidiendo la reiteración de los testimonios y las valoraciones que profundicen el dolor.

-Promoción del diálogo: como forma de construir relaciones igualitarias libres de violencia. Para ello se potenciarán los ámbitos de entendimiento y de reparación. Las sanciones no constituyen el objetivo de este documento, salvo las situaciones de extrema gravedad en el marco de las disposiciones legales y estatutarias. Cuando la víctima lo solicite, siempre y cuando no constituya un riesgo a su integridad, se conformarán instancias de mediación.

- Paridad en las instancias de conflicto: la lucha constituye un espacio de tensión fundamental para la confrontación de concepciones políticas, sociales y educativas, sin embargo, los conflictos políticos que se puedan protagonizar a la interna del sindicato no pueden significar minimizar, inferiorizar, acosar, infantilizar, ni desoír las voces discrepantes de forma sistemática y prolongada. Estas acciones constituyen acoso y prácticas discriminatorias.

- Interseccionalidad: las opresiones de género están atravesadas por las desigualdades de clase, étnico-racial y de diversidad sexual, por tanto, las violencias se expresan interseccionalmente y se potencian, en consecuencia, deberán ser analizadas y consideradas en todas sus manifestaciones.

- Celeridad: que dé garantías a quien se encuentra en una situación de violencia. El sindicato no burocratizará las denuncias, lo que significa proteger a la o las personas en

situación de violencia, sin dejar de garantizar los debidos procesos, las acciones y consultas a las instituciones que se evalúe deberán intervenir.

- Prevención y acción pedagógica: en tanto que las relaciones de dominación patriarcal son estructurales, se buscará implementar mecanismos de prevención y acompañamiento, integrando el diálogo como camino fundamental para la concreción de relaciones igualitarias, siempre que la situación no amerite, por su gravedad, vías administrativas y/o judiciales. El diálogo y sus alternativas (talleres, grupos de discusión, orientaciones profesionales, entre otros) son dispositivos que contribuyen a la acción pedagógica con el objetivo de la problematización de masculinidades hegemónicas y el patriarcado que las sustentan.

Fuente: *Protocolo de violencia basada en género y acoso sexual* (SIDFE, 2023)

Cuarta etapa: Los núcleos discuten y hacen propuestas.

En esta etapa dos núcleos hacen aportes. Es aquí donde el documento se hace público y aparecen las primeras tensiones, muy especialmente centradas en los procedimientos y en algunas consideraciones sobre la redacción, ambos aspectos redundaron en cuestiones políticas sobre la perspectiva de género.

Quinta etapa: Los aportes vuelven a la CNG para una nueva discusión y reelaboración del *Protocolo* a partir de las mociones de los núcleos.

Esta etapa exigió construir cierto consenso, para ello fue necesario:

- debatir dentro de la CNG los diferentes aportes,
- tomar posición respecto a ellos con un estudio profundo de cada propuesta,
- construir un protocolo que contenga aquellas contribuciones que no contradigan las definiciones que se habían tomado y plasmado en los principios, cuyo consenso había sido implícito.

Sexta etapa: Aprobación del *Protocolo* en el Mesa Representativa de Núcleos[13] del sindicato.

5.2. Importancia de los protocolos sindicales: resistencias múltiples

¿Por qué los protocolos contra violencia de género y acoso sexual son necesarios? ¿Cuáles fueron las resistencias/tensiones/conflictos que aparecieron en todo el proceso? ¿de dónde vinieron tales resistencias/tensiones/conflictos? ¿Cómo se resolvieron?

La importancia de que exista protocolos contra la violencia de género en nuestros sindicatos contribuye a la transformación de las prácticas que refuerzan las brechas de género existentes en el mundo del trabajo, al tiempo que permiten interpelar estereotipos

[13] - Órgano integrado por todos los núcleos sindicales.

propios de la dominación hegemónica que expresan desigualdades entre trabajadores y trabajadoras.

Por otra parte, permiten fortalecer la herramienta sindical con perspectiva de género y de esta manera contribuir a la erradicación de todas las formas de violencia y acoso laboral.

Las tensiones provienen de las estructuras patriarcales que observan a la persona violentada bajo la lupa de la duda o desconfianza, lo que Fricker (2017) llama injusticia epistémica testimonial y hermenéutica. La primera hace referencia a cómo los prejuicios operan en el grado de credibilidad de la voz de una persona y la segunda a la imposibilidad de un colectivo de interpretar las experiencias que se viven como injustas. Ante el descreimiento, lo procedimental se afianza como camino para garantizar el despeje de la duda.

Dentro de las lógicas formalistas patriarcales el punitivismo está en el centro de lo normativo, el castigo se convierte en aquello a lo que se teme por las consecuencias no solo en lo jurídico sino también en lo social y simbólico (señalamiento), especialmente tratándose de docentes. Sin embargo, en el *Protocolo*, la sanción es la última de las instancias posibles, el abordaje desde la perspectiva de género, destaca el diálogo y la escucha atenta, esto es, la vía pedagógica como el camino para romper con relaciones violentas en el ámbito sindical, sin perjuicio que ante situaciones que lo ameriten se recurrirá a los mecanismos institucionales como protección de la víctima.

De esta perspectiva el *Protocolo* no tiene como finalidad establecer un orden y dar transparencia al procedimiento de actuación, porque el primero refiere a una forma de entender lo normativo desde una corriente que niega el conflicto como constitutivo de las relaciones; y en el caso del segundo porque siembra la duda sobre una supuesta opacidad en la acción política y deja en evidencia los claroscuros del estatuto que prevé procedimientos de suspensión y desafiliación de sus integrantes, que son incorporados a este *Protocolo*.

5.3. Finalmente *habemus Protocolo*.

Uno de los aspectos centrales que aparece en el documento es respecto al objeto del mismo: “Artículo 2 (Objeto del protocolo) El objeto del presente *Protocolo* es prevenir y definir acciones políticas y procedimentales frente a situaciones de violencia de género y discriminación, incluido el acoso que involucren a integrantes del SIDFE” (SIDFE, 2023).

Se optó por incorporar el concepto de acción política, en tanto el género es un constructo histórico social y político, y en cuanto siga manteniéndose como expresión de desigualdad tendrá que ser confrontado desde la acción política. El espacio sindical es entendido como lugar de conflicto, debate y lucha, difícilmente no se generen tensiones

internas que expongan abiertamente las diferencias de qué y cómo seguir, pero esta situación no puede constituir argumentos para la minimización de la voz (injusticia testimonial), tutela política o el acoso.

Cuadro 5

Etapas en la construcción del *Protocolo*, características y tensiones

Etapas	Características	Tensiones
Creación de la CNG	Decisión política de elaborar un protocolo	Dos tipos de tensiones: integración de la comisión y quién lo aprueba.
Propuesta de la elaboración y redacción del *Protocolo*.	Propósito: a. garantizar el efectivo goce de a una vida libre de violencia basada en género. b. establecer mecanismos, medidas y políticas integrales de prevención, atención, protección, sanción y reparación.	La tensión se centra en el tipo de protocolo que se debería construir.
Elaboración y entrega del *Protocolo*.	La CNG discute y elabora el *Protocolo*.	Tensiones propias que surgen de las diferentes perspectivas de las integrantes de la CNG (edad, trayectorias, formación).
Discusión en los núcleos sindicales y propuestas.	Los diferentes núcleos elaboran propuestas.	Tensiones propias entre los miembros de cada núcleo (género, edad, trayectoria, formación, entre otros).
Vuelta a la CNG.	La CNG discute.	Tensiones que surgen de la reconstrucción: mantener los principios definidos y las propuestas de los núcleos sindicales.
Aprobación.	La Mesa Representativa de Núcleos aprueba por unanimidad el *Protocolo*.	Síntesis de las tensiones. Emergen aquellas que tienen que ver con su efectiva aplicación.

Elaboración propia.

6. Reflexiones finales

En el breve pero intenso trayecto de existencia y estudio para la elaboración *Protocolo* se ha ido consolidando la CNG. Entendemos que se propuso una metodología de

funcionamiento y construcción que, sin ser explícita, reconoce la diversidad, dialoga desde la horizontalidad y resuelve por acuerdos. El feminismo sindical rompe con la estructura férrea y verticalista de las organizaciones de trabajadoras y trabajadores.

Exponer la riqueza de los encuentros y desencuentros es casi imposible, pero las exigencias de pensarnos mujeres trabajadoras, militantes, sindicalizadas ha permitido sembrar subjetividades personales y colectivas, para enfrentar la lucha desde sus diversos frentes.

Uno de los aspectos centrales en nuestro análisis tiene que ver con el pasaje de la participación de las mujeres individualmente en los sindicatos a una participación en torno al movimiento feminista. En este sentido creemos que a partir que los movimientos feministas comienzan a permear las organizaciones sindicales, éstas sin abandonar las demandas propias del movimiento sindical comienzan lentamente a incorporar las reivindicaciones feministas.

¿Qué demandamos las mujeres trabajadoras sindicalizadas? Además de las "viejas demandas" vinculadas con la explotación capitalista, las "nuevas demandas" tienen que ver con las diferentes opresiones que proviene de las estructuras patriarcales que estructuran prácticas incluso dentro de nuestros sindicatos. Entre esas "nuevas demandas" aparece la posibilidad de la elaboración de protocolos contra violencia de género dentro de la organización sindical, que comienza a cuestionar el sistema patriarcal dentro de las organizaciones sindicales.

Estas "nuevas agendas" propias de los feminismos sindicalizados pueden dividirse en dos:

- demandas propias de nuestra condición como mujeres y disidencias trabajadoras (explotación capitalista, sistema de cuidados, desigualdad salarial, desigualdades sexogenéricas en el trabajo, entre otras);
- demandas vinculadas a la estructura y distribución de poder al interior de las organizaciones sindicales que obturan el pleno desarrollo de mujeres y disidencias dirigentes sindicales.

A partir de la nuestra experiencia surgen nuevas preguntas que se transforman en desafíos ineludibles: ¿qué feminismo para qué sindicato? y ¿qué sindicato para qué feminismo?

7. Referencias

Administración Nacional de Educación Pública (ANEP) (2018). *Censo nacional docente. Informe final.* Disponible en: https://censodocente2018.anep.edu.uy/censo/documentos/CENSO_Nacional_Docente_LIBRO.pdf

Antúnez, R. (2005). *Los sentidos del trabajo ensayo sobre la afirmación y la negación del trabajo*. Buenos Aires: Ediciones Herramienta

Bidaseca, K. (2011). "'Mujeres blancas buscando salvar a mujeres color café': desigualdad, colonialismo jurídico y feminismo postcolonial". En: *Andamios,* 8 (17), 61-89

Crenshaw, K. (1991). Cartografiando los márgenes Interseccionalidad, políticas identitarias, y violencia contralas mujeres de color. Originalmente publicado en *Stanford Law Review*, 43 (6), 87-122. Disponible en: https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4836857

Carcanholo, R. (2012). La categoría marxista del trabajo productivo. En: *Economía y desarrollo*, 148 (1), Universidad de la Habana, 7-19. Disponible en: https://www.redalyc.org/pdf/4255/425541207001.pdf

D´Elía, G. (1969). *El movimiento sindical.* Montevideo: Nuestra Tierra.

Engels, F. (1986). *El origen de la familia, la propiedad privada y el Estado*. Barcelona: Planeta-Agostini.

Federici, S. (2010). *Calibán y la bruja. Mujeres, cuerpo y acumulación originaria*. Madrid: Traficante de sueños.

Federici, S. (2018). *El patriarcado del salario. Críticas feministas al marxismo.* Madrid: Traficantes de sueños.

Fricker, M. (2017). *Injusticia epistémica. El poder y la ética del conocimiento*. Barcelona: Heider Editorial.

Godinho-Delgado, M. (1990). Sindicalismo, cosa de varones. En: *Nueva sociedad* Nro.110 pp. 119-127.

Godinho Delgado, D. (2020). El desafío de compartir el poder sindical. En: Goren y Prieto (Editoras) *Feminismos y sindicatos en Iberoamérica*. Buenos Aires: CLACSO, Unpaz. pp.27-65.

Gómez (2019). La desigualdad de la igualdad social: el género en los sindicatos. En *Cotidiano mujer*. Disponible en: https://www.cotidianomujer.org.uy/la-desigualdad-de-la-igualdad-social-el-genero-en-los-sindicatos/

Goren, N. y Prieto, V. (2020). Desigualdades sexogenéricas en el trabajo Las agendas sindicales feministas. En Goren y Prieto (Editoras) *Feminismos y sindicatos en Iberoamérica*. Buenos Aires: Clacso, Unpaz. Pp: 67-96.

Guha, R. (2002). *Las voces de la historia y otros estudios subalternos*. Barcelona: Crítica

Marx, K. (1977) El Capital. Tomo 1. Vol. 1. Siglo XXI. México DF.

Ministerio de Desarrollo Social (MIDES) (2020). *Estadísticas de género*. Disponible en: https://www.gub.uy/ministerio-desarrollo-social/comunicacion/publicaciones/estadisticas-genero-2021

Porrini, R. (2015). *Historia del movimiento sindical uruguayo*. Uruguay: AFFUR- PIT-CNT.

Disponible en: http://affur.org.uy/wp-content/uploads/2016/03/Cartilla-Historia.pdf

Sapriza, G. (1988). Memoria de rebeldía. Siete historias de vida. Montevideo: Puntosur-GRECMU.

Sindicato de Docentes de Formación en Educación. (2023). Protocolo contra la violencia de género y el acoso sexual. SIDFE-CSEU-PIT-CNT.

Tristán, F. (2018). *Unión obrera*. México: Partido de la Revolución Democrática.

Normativa:

Convenio Internacional de Trabajo N°111 (OIT) (1958). Sobre la discriminación en el empleo y la ocupación ratificado por la ley N°16.063 de 6 de octubre de 1989.

Convenio Internacional del Trabajo N°190 (OIT) (2019). Sobre la violencia y el acoso en el mundo de trabajo ratificado por la ley N°19.849 del 23 de diciembre de 2019.

Ley Nº 17.817 de 2004. Contra el racismo, la xenofobia y toda otra forma de discriminación. 6 de setiembre de 2004.

Ley N°18.561 de 2009. Acoso Sexual en las relaciones laborales y en las relaciones de docencia. 11 de setiembre de 2009

Ley N°19.580 de 2017. Violencia hacia las mujeres basada en género. 22 de diciembre de 2017.

Ley N°19.846 de 2019. de Igualdad de Derechos y no discriminación en base al género entre mujeres y varones. 19 de diciembre de 2019.

Ley Nº 19.684 de 2018. Integral para personas trans. 26 de octubre de 2018.