Liberdade+Autonomia
se constrói com Igualdade

snmt@cut.org.br
http//:paridadeja.cut.org.br

FRIEDRICH EBERT STIFTUNG

CUT

CUT

PARIDADE JÁ!

A história da CUT, desde a sua fundação, em 1983, é marcada pelo compromisso com a construção da democracia e com a luta pela superação do modelo sindical oficial, corporativo, machista e dependente do Estado.

É parte da luta e organização dos trabalhadores e das trabalhadoras pela redemocratização do Brasil.

Ao longo desses 29 anos, a presença organizada das mulheres foi fundamental para consolidar a CUT como uma central representativa e protagonista em todos os processos políticos do nosso País. Da construção das oposições sindicais até as greves gerais dos anos 1980 e o processo Constituinte, onde se conquistaram importantes direitos para os trabalhadores e as trabalhadoras na sua diversidade, as mulheres sempre estiveram presentes e ajudaram a escrever essa história de lutas e conquistas. O mesmo ocorreu nas eleições presidenciais de 1989, 2002, 2006 e 2010: as mulheres foram às ruas e ajudaram a mudar a face do Brasil, cuja expressão maior foi a eleição de Dilma Roussef, a primeira mulher na Presidência da República.

Da fundação da CUT até hoje muita coisa mudou. A começar pela presença das mulheres no mercado de trabalho, que pulou de aproximadamente um terço para quase a metade do total de trabalhadores. Hoje, as mulheres são 42,6% da População Economicamente Ativa e 40% dos sindicalizados.

Para que a CUT se mantenha coerente com seus princípios de democracia interna e de representatividade é preciso considerar essa realidade e colocar em prática ações afirmativas que reconheçam o valor e a contribuição das mulheres, inclusive na condução da CUT e das suas lutas.

O que é a paridade?

♀ A participação igualitária de mulheres e homens não se resume a um número ou a uma percentagem (50% para homens e 50% para mulheres). Paridade é uma política para fortalecer e incentivar a participação igualitária das mulheres no mundo sindical.

♀ É direito democrático inalienável das mulheres participar em igualdade de condições. Isso exige das lideranças ações para criar condições e incentivar a participação das mulheres nas Organizações nos Locais de Trabalho, no Sindicatos, nas direções da CUT, nas Redes Sindicais de Trabalhadores e Trabalhadoras, isto é, desde a base até a direção.

Por que a paridade é importante e quais são os seus pressupostos?

- A paridade na política é a participação igualitária de homens e mulheres nos postos de direção, cargos políticos e de representação. Essa participação igualitária é uma questão de justiça social e de qualidade da democracia interna.

- A paridade se sustenta em um princípio de justiça democrática para que o sexo não seja critério para discriminar as mulheres no acesso ao poder político.

- Não é natural que, nas direções políticas e nas instâncias de poder e decisão, exista predominância de homens. A paridade é uma forma de alterar essa "naturalização" e garantir a presença de uma "massa crítica" suficiente de mulheres nessas estruturas. Aplicar a paridade, portanto, significa mudar a conformação das estruturas de poder e democratizar as práticas políticas.

- As mulheres não são nem melhores nem piores do que os homens na política. E nem que, necessariamente, fazem a política de um jeito diferente. Aplicar o princípio da paridade significa garantir que as mulheres tenham o mesmo acesso ao poder político em todos os seus níveis, a começar pela própria organização sindical, garantindo que elas estejam representadas da mesma maneira que os homens em todos os âmbitos da vida social, econômica e cultural.

- Aplicar a paridade é incorporar a questão da igualdade e da antidiscriminação na agenda política. Se as mulheres estiverem presentes nos espaços de direção, há possibilidade de se avançar mais rapidamente no reconhecimento das desigualdades de gênero e na elaboração de propostas para superar as iniquidades existentes no mundo do trabalho (como salários mais baixos, ausência de determinados direitos, subvalorizaração dos trabalhos realizados pelas mulheres, etc) e no mundo sindical.

A paridade divide a classe trabalhadora?

A paridade unifica e fortalece a classe trabalhadora, na medida em que reconhece que homens e mulheres são parte dela. A classe trabalhadora não é homogênea. É composta por dois sexos e a paridade significa reconhecer que os dois sexos têm o mesmo direito à representação política e à participação nos espaços de poder.

É incoerente para uma Central que tem o compromisso de luta pela igualdade e pela emancipação dos trabalhadores e das trabalhadoras, como a CUT tem, reproduzir as discriminações de raça e gênero presentes em outras esferas da sociedade. Não adotar políticas para reverter essa situação de desigualdade e discriminação significa reproduzir os padrões de opressão presentes em outros espaços e compactuar com a permanência das desigualdades.

A organização sindical surgiu para unir e defender os interesses do conjunto da classe trabalhadora, e não apenas uma parte dela composta pelo sexo masculino. Excluir ou sub-representar as mulheres nos espaços de poder e instâncias de direção e de decisão limita a capacidade das entidades sindicais de defender, de forma representativa, os interesses da classe trabalhadora. Compartilhar o poder e a responsabilidade pela tomada das decisões é fundamental para representar bem e defender, com legitimidade e com efetividade, os interesses dos trabalhadores e das trabalhadoras.

Faz diferença ter mulheres nos espaços de poder?

Apesar de haver homens solidários e companheiros que se empenham em incluir e defender as propostas que impactam diretamente as mulheres nas pautas nas negociações coletivas, são as mulheres que têm autoridade política e legitimidade enquanto sujeito histórico para explicitar e dar voz às suas próprias demandas.

Quem melhor do que as próprias interessadas para defender e argumentarem sobre seus problemas e sobre possibilidades de lidar e superar os mesmos? As mulheres não querem ter porta-vozes, querem elas

mesmas externar suas demandas, suas opiniões e compartilhar das decisões que afetam a todas e todos.

♀ Também nas negociações coletivas, a presença das mulheres faz diferença! Elas acrescentam novos temas, novas pautas e novos olhares para a realidade do mundo do trabalho, contribuindo para que os resultados sejam mais significativos e substanciais para o conjunto da classe trabalhadora.

Os homens podem defender os interesses das mulheres?

♀ Podem e devem. Uma das reivindicações das mulheres da CUT é que a Central assuma como suas as propostas e demandas apresentadas pelas mulheres. No entanto, é necessário que as mulheres também ocupem o poder, pois isso implica passar "da influência ao poder real". Isto é, deixar de influenciar de maneira indireta, por meio do convencimento dos homens que decidem, para **compartilhar diretamente as decisões** que, afinal, afetam homens e mulheres.

♀ Em momentos em que houve avanços nas políticas para as mulheres da CUT (aprovação das cotas de gênero, da proposta de descriminalização e legalização do aborto, no debate sobre a paridade) foi fundamental o apoio e a participação dos homens, para que essas propostas fossem aprovadas.

O movimento operário sempre defendeu os direitos das mulheres?

♀ Infelizmente não. A participação das mulheres no movimento operário e sindical foi uma conquista. Historicamente as

mulheres lutaram pelo direito de irem à escola, de ter acesso a cursos considerados masculinos, a votar e serem votadas, a trabalhar fora de casa e a participarem de sindicatos e partidos.

♀ Por exemplo, no Brasil, após décadas de marchas e manifestações de ativistas, o direito de voto para as mulheres foi garantido com a criação do Código Eleitoral Provisório, em 1932. Até então, apenas os homens podiam votar no Brasil.

♀ O movimento sindical e a CUT, em particular, pode dar um grande exemplo e contribuição ao fortalecimento da democracia ao reconhecer os mesmos direitos a homens e mulheres e criar mecanismos para garantir a aplicação desses direitos. Paridade já!

As mulheres são preparadas?

♀ Sério? Essa pergunta não cabe para quem milita na Central Única dos Trabalhadores: basta olhar a construção da história da Central para reconhecer que as mulheres estão lá, desde o início! Em todas as situações mulheres e homens precisam se aperfeiçoar e ampliar sua formação, mas esta não pode estar separada da prática, do exercício da militância sindical em suas diferentes instâncias.

♀ Em tempos recentes, em todas as frentes da CUT, as mulheres continuam atuando. Qualquer olhar atento irá identificar a presença e participação das mulheres na campanha pela valorização do salário mínimo, no debate sobre a reforma sindical e no Fórum Nacional do Trabalho, na campanha pela redução da jornada de trabalho, na luta contra a terceirização, nos espaços de formação sindical, na luta pela democratização da comunicação, na elaboração programática da CUT sobre a disputa por outro modelo de desenvolvimento. Elas têm uma ativa participação e uma contribuição consistente e propositiva.

Qual é o critério para definir competência?

Algumas pessoas dizem que as mulheres não estão na direção por falta de competência. Mas isso não é verdadeiro. Basta prestar atenção na forma como são compostas as direções para perceber que os critérios de competência, em geral, são masculinos e partem do pressuposto que há espaços atribuídos socialmente às mulheres e homens, cabendo a eles participar dos espaços públicos e às mulheres do espaço privado, ou seja, responsabilizadas pelo trabalho doméstico e de cuidados. A visão machista e patriarcal está presente em várias situações enfrentadas pelas mulheres no seu cotidiano. É comum ouvir-se dizer que a mulher tem dificuldade para ser dirigente, enquanto o homem é muito desajeitado e incompetente para as tarefas domésticas e de cuidado. Ao aceitar essa situação como dada contribui-se para a cristalização de papéis e a perpetuação da discriminação e da desigualdade.

Muitas pessoas usam o argumento da desqualificação política das mulheres para concluir que, enquanto não houver formação de quadros, não dá para dividir o poder com as mulheres. Quantos homens passaram pela formação para se tornarem dirigentes? Será que todos estão qualificados quando assumem esses postos pela primeira vez?

Mulheres e homens aprendem a ser dirigentes na prática, exercendo a direção política. Ninguém aprende a ser dirigente na teoria ou na faculdade. É discutindo na direção executiva que se aprende a lidar com as tensões, a entender as entrelinhas e a falar assim também. A formação é importante e é para toda a vida, e não apenas para assumir a direção. É necessário que dirigentes - homens e mulheres - representem bem os interesses da classe trabalhadora e, para isso, todos têm que, permanentemente, capacitar-se para lidar com os desafios presentes no mundo do trabalho, que se renovam e se alteram a cada dia.

A paridade não se resume a uma disputa na "cúpula" do sindicalismo? Não fragmenta a representação sindical ?

Por que o direito de participar, das OLTs até a "Cúpula", deveria ser apenas dos homens? A representação sindical estaria fragmentada se, justamente, não incluísse as mulheres. Isso sim seria dividir a classe e deixar sua representação com menos legitimidade, atribuindo a apenas um dos sexos a "autoridade" pela representação do conjunto das trabalhadoras e trabalhadores.

A paridade não é uma estratégia apenas para a composição dos cargos, mas é uma estratégia de construção da igualdade entre homens e mulheres. Não é um "lotear", mas sim compartilhar. Na prática, se considera uma diversidade de componentes ao se comporem as direções sindicais: região (seja estado, município ou bairro), categoria profissional, ramo, força política, entre outros. Se essa distribuição faz parte da construção da democracia, por que a participação das mulheres não?

Como aplicar a paridade ?

Para colocar a paridade em prática, é necessário que o movimento sindical:

a) Incorpore uma nova concepção de trabalho, que considere o trabalho reprodutivo, realizado pelas mulheres no âmbito familiar e doméstico, na definição da política sindical e, portanto, leve em consideração as desigualdades de gênero e a divisão sexual do trabalho;

b) Leve em consideração a ausência de creches e de escolas de período integral e demais equipamentos públicos e proponha políticas públicas para suprir essa demanda;

c) Busque conhecer a situação das trabalhadoras e se proponha a ter uma política de inclusão das mulheres no movimento sindical e

d) Assuma as propostas e reivindicações das mulheres como demandas da Central e não apenas das mulheres.

A ocupação de espaços de poder exige que sejam discutidas *formas* de ocupação desses espaços.

Há mecanismos recorrentes de exclusão das mulheres dos espaços de poder, mesmo quando há um debate sobre construção da igualdade. A paridade só terá eficiência se combinada com: o fortalecimento das mulheres como dirigentes sindicais e também do ponto de vista da sua autonomia pessoal.
Para isso, é fundamental que seja intensificada a campanha pela ratificação da Convenção 156 da OIT, que trata da não discriminação de trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares.

♀ A paridade não é um número: é uma política! Portanto precisa de ações concretas para ser implementada. É uma estratégia de discussão na sociedade sobre o que é a desigualdade entre homens e mulheres e sobre o que fazer para superá-la:

• Alterar as relações cotidianas, que ainda são marcadas por um forte viés patriarcal e machista. Que os sindicalistas comecem a mudar essa realidade, praticando, no seu dia a dia, a divisão de tarefas domésticas e compartilhamento das responsabilidades pelos cuidados com os dependentes. São iniciativas que contribuem para alterar essas relações desiguais;

• Lutar pela implementação de políticas públicas que contribuem para alterar os padrões de desigualdades entre homens e mulheres como, por exemplo, a existência de creches públicas, de lavanderias coletivas e a ampliação do período da licença paternidade;

• Alterar relações e condições de trabalho, como mudança nos horários de trabalho e redução da jornada laboral, podem também permitir a inclusão das mulheres de forma igualitária;

•Alterar horários de realização de reuniões e assembleias pode contribuir para que mais mulheres participem das atividades sindicais e da militância em geral;

• Garantir a transversalidade de gênero em todas as políticas, atividades e espaços para que a CUT se assuma, cada vez mais, como instrumento de organização do conjunto da classe trabalhadora - composta de homens e mulheres. Construir um país com desenvolvimento, geração de renda, valorização do trabalho, autonomia e liberdade sindical somente será possível com a participação igualitária de mulheres e homens.

A paridade é um passo importante para construir políticas que alterem as condições de participação política e sindical das mulheres e consolidar um sindicalismo com liberdade e autonomia. Ela não promove automaticamente a superação das desigualdades entre mulheres e homens, mas é uma condição preliminar para a igualdade.

É preciso alterar o estatuto?

Enquanto princípio de democracia interna, a paridade deve estar explícita no Estatuto da CUT. O Estatuto trata dos princípios, normas e regulamentos que regem a organização e funcionamento interno da CUT. Se a decisão de adotar a paridade é um compromisso político que começa a ser implantado em 2015, sua aplicação deve ser um compromisso estatutário desde já, para que, efetivamente, seja cumprido pelas direções estaduais e nacional da Central Única dos Trabalhadores. Não tem sentido esperar 16 anos para aplicar a paridade, como ocorreu com a política de cotas. É preciso alterar o estatuto já!

Nossas Propostas

- Aplicar o critério de paridade de gênero, na composição da executiva e direção da CUT Nacional e das CUTs Estaduais, e alterar o Estatuto para que este incorpore a proposta.
- Aprofundar o debate da aplicação deste mecanismo nas estruturas verticais na perspectiva de aprovar este mecanismo para a estrutura vertical no 12º CONCUT.
- Cumprir o Estatuto da CUT sobre cotas de gênero de 30% nas direções nacionais, interestaduais e estaduais das entidades orgânicas da estrutura vertical, em atividades de formação, representação e delegação.

Secretaria Nacional da Mulher Trabalhadora da CUT
Texto elaborado a partir das discussões do GT de Especialistas da SNMT (Adriana Marcolino, Léa Marques, Maria Luiza da Costa, Marilane Teixeira, Patrícia Pelatieri, Rita Pinheiro, Rosane Silva, Vera Soares e Waldeli Melleiro) e sistematizado por Rosane da Silva, Maria Luiza da Costa, Tina Hennecken e Waldeli Melleiro.
Junho de 2012