

Este documento ha sido descargado de:
This document was downloaded from:



**Portal *de* Promoción y Difusión
Pública *del* Conocimiento
Académico y Científico**

<http://nulan.mdp.edu.ar> :: @NulanFCEyS



Grupo Temático N° 06: Género, mercado de trabajo y cuidado

Coordinadores: Laura Pautassi, Pilar Arcidiácono, Mora Straschnoy

Participación de las mujeres e institucionalidad de la problemática de género en el sindicalismo argentino.

Autor/es: Eliana Aspiazu

E – mails: eliaspiazu@yahoo.com.ar

Pertenencia institucional: CONICET/ Grupo de Estudios del Trabajo, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Universidad Nacional de Mar del Plata

Introducción

A lo largo de esta ponencia, se indaga en la relación entre la dimensión de género y el sindicalismo en Argentina, para analizar los avances y las limitaciones en la participación de las mujeres y la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito gremial.

Se trata de un tema poco explorado, a pesar de que desde sus orígenes el sindicalismo ha sido vinculado a la imagen del trabajador obrero y liderado por dirigentes varones, por lo que ha dejado poco espacio para las mujeres y las luchas por la igualdad de género. No obstante, en las últimas décadas, junto con los cambios en el mundo del trabajo, el ámbito sindical también fue transformándose: se hizo más complejo y heterogéneo, se modificaron sus funciones principales para adaptarse a las nuevas realidades y fue abarcando con su representación a colectivos de trabajadores muy heterogéneos. Dadas las múltiples formas que adquiere actualmente el trabajo y la heterogeneidad del universo de las y los trabajadores, es imperativo tener en cuenta las diversas dimensiones que su análisis abarca. En este sentido, la dimensión del género es insoslayable, dado que la gran mayoría de las problemáticas del mundo laboral tienen un efecto diferente sobre los varones y sobre las mujeres, y observar esa diferencia es en sí misma una mirada de género. Y, si sostenemos que el sindicalismo es un lugar clave para la lucha por los derechos de las y los trabajadores, la inclusión de la perspectiva de género no puede dejarse de lado.



En las últimas décadas en Argentina, ha habido importantes avances en la consideración de la problemática de género en la legislación laboral, las políticas de empleo y la normativa de regulación de las relaciones laborales. En efecto, se visibiliza su institucionalidad en el Estado, a partir de la creación de organismos especializados y de la implementación de políticas sociales y de empleo en cuyos fundamentos se encuentra el objetivo de promover la equidad y/o mejorar la situación de las mujeres (Lanari, 2008; Lupica, 2010; Pautassi, Fahur y Gerhardi, 2004; Rodríguez, 2008). Sin embargo, las desigualdades en materia de inserción laboral de las mujeres persisten y el mercado de trabajo sigue presentando profundos desafíos: las tasas de actividad y de empleo continúan siendo muy inferiores en las mujeres; las tasas de empleo no registrado femeninas se mantienen en niveles superiores a las masculinas; aún persisten importantes brechas salariales y mecanismos de segregación y discriminación que, por un lado, concentran a las mujeres en ciertas ramas de actividad vinculadas a los servicios y, por otro lado, dificultan su acceso a los puestos de mayor jerarquía; la persistencia de dificultades de conciliación entre trabajo remunerado y cuidado infantil; además, estas problemáticas afectan en mayor medida a las mujeres de hogares de bajos ingresos quienes suelen tener menores opciones y, por lo tanto, condiciones de mayor precariedad laboral (Actis Di Pasquale y Lanari 2010; Becaria y Maurizio 2003; Contartese y Maceira, 2005; Lupica, 2010; Novick, Rojo y Castillo, 2008; Rodríguez Enríquez, 2009; Wainerman, 2007).

En este contexto, mejorar las condiciones y las oportunidades de trabajo para las mujeres requiere de modificaciones en diferentes ámbitos y de la intervención de diversos actores políticos, del Estado y de la sociedad civil. Los sindicatos, como organizaciones que representan los intereses de las y los trabajadores, cumplen un rol clave en la conquista de derechos y en el avance hacia la igualdad de género en su ámbito de incidencia.

La problemática de género es reconocida por los actores sindicales en nuestro país, al menos en lo formal, y en muchas organizaciones gremiales se avanzó respecto de la institucionalización de la problemática de género a través de varias herramientas. Entre ellas, la Ley de Cupo Sindical Femenino que promueve la participación de las mujeres en los sindicatos, la creación de secretarías o áreas específicas que se ocupan de temas de género y, con menor frecuencia, la incorporación de la temática en la formación sindical. Sin embargo, aún es incipiente la inclusión de temas vinculados a la igualación de derechos y oportunidades entre varones y mujeres en la agenda sindical.



El objetivo de esta ponencia es identificar los avances y limitaciones en la incorporación del enfoque de género en el sindicalismo argentino, con el fin de indagar cuánto ha impactado la mayor participación laboral de las mujeres en su activismo sindical, en los modos de participación gremial y de construcción de poder en los sindicatos y en la institucionalización de la problemática de género en dicho espacio. En ese sentido, seleccionamos como ejes de indagación, los niveles de participación de las mujeres en la dirigencia sindical, el impacto de la Ley de Cupo Sindical en la distribución de los lugares de representación, la inclusión de contenidos de género en la negociación colectiva y la consideración de temas relativos a las desigualdades de género en la agenda sindical.

La institucionalidad de la problemática de género en el ámbito sindical

La integración de la perspectiva de género en las instituciones es un proceso estratégico que supone cambios sostenidos en diversos órdenes y aspectos, tanto de la estructura como de las prácticas y comportamientos de los actores institucionales (De la Cruz, 2009). Las instituciones no son política ni socialmente neutrales a las diferencias de género, lo cual se expresa en el marco jurídico, en las ideologías administrativas, en los valores que dominan la administración, en los sistemas de comunicación, los procedimientos, los análisis de necesidades de los públicos receptores, entre otros aspectos institucionales (García Prince, 2008). En este sentido, para que se desarrollen estrategias tendientes a avanzar hacia la equidad de género, es fundamental romper con la falsa idea de la neutralidad y universalidad que las organizaciones proclaman tener en sus estructuras y procesos, dado que en la realidad se adoptan comportamientos y perspectivas masculinas, considerados como universales (Acker, 1990)

Los sindicatos, como otras instituciones laborales, también son organizaciones permeadas por las relaciones sociales entre los sexos, los estereotipos, las jerarquías y las relaciones de poder. En ese contexto, la inclusión de la problemática de género en el ámbito sindical es un proceso complejo y multidimensional que incluye, tanto el aspecto objetivo de su institucionalización, como la cuestión subjetiva del reconocimiento de la problemática por parte de los actores sindicales.

La institucionalidad de la problemática de género en los sindicatos es entendida como el entramado de políticas, acciones y, normas dirigidas a modificar las desigualdades establecidas entre hombres y mujeres, a través de la generación de cambios institucionales. El carácter de la institucionalidad nunca es estanco, sino que va modificándose con el tiempo, junto a los avances registrados en el



conocimiento sobre las condiciones de las mujeres y las relaciones de género en las sociedades, de las transformaciones sociales y económicas en las diferentes regiones del mundo, de los debates sobre el papel del Estado y de la propia experiencia institucional (Guzman, 2001; Rico, 2008; Yannoulas, 2005).

Los mecanismos institucionales más utilizados en los sindicatos son la creación de secretarías, unidades o consejos de la mujer que se encargan del tratamiento de problemáticas de género, ya sea a través de su tratamiento específico como en el desarrollo de estrategias que tiendan a dar transversalidad y visibilidad a la perspectiva.

Para analizar la institucionalidad de la problemática de género es necesario identificar los cambios estructurales, los arreglos institucionales y las acciones y políticas específicas llevadas a cabo por las organizaciones gremiales en pos de buscar la equidad entre los sexos, ya sea dentro de la propia institución como en la situación del grupo de trabajadoras y trabajadores representados.

Adoptar la perspectiva de género como eje orientador de la política sindical, requiere que se traten todos los temas en función de su impacto diferencial sobre varones y mujeres; como así también que se supere la exclusión de las mujeres y se desarrollen planes y programas para cambiar las relaciones de género en todos los ámbitos de influencia: el sindical, el laboral y el privado (Godhino Delgado, 2007, 2009). Una perspectiva de género implica, por un lado, transformar los procesos internos que mantienen segregadas a las mujeres de las decisiones y la vida de la organización y, por otro lado, conocer al grupo sobre el que la organización debe actuar para reconocer las necesidades y requerimientos de varones y mujeres en un mercado de trabajo diferenciado (Rigat Pflaum, 2008).

Además, es importante identificar el nivel de participación y empoderamiento de las mujeres dentro de las organizaciones y la comprensión que existe acerca de la problemática de la desigualdad de género. La participación de las mujeres en los sindicatos es considerado un paso fundamental para abrir camino hacia el reconocimiento de la problemática y generar mecanismos de inclusión e igualación de derechos entre varones y mujeres.

A continuación realizamos un breve recorrido histórico para indagar en cómo ha sido la participación de las mujeres en los sindicatos argentinos desde principios de siglo XX hasta la actualidad y cómo impactó su mayor presencia en la inclusión de temas vinculados a la igualdad de género.



La participación de las mujeres en el sindicalismo argentino a lo largo del último siglo

La imagen más difundida de las protestas y huelgas de principio del siglo XX muestra el protagonismo casi exclusivo de los trabajadores varones y la invisibilidad e inactividad de las mujeres. Pero, a pesar de que no hay datos estadísticos completos sobre la intervención de mujeres en las huelgas, la revisión historiográfica muestra que no eran pocas las mujeres que se plegaban a las protestas y a la actividad gremial.

Si bien el mundo del trabajo fue definido en términos masculinos -y con mayor profundidad lo fue el mundo gremial-, muchas mujeres se integraron a la acción colectiva en sus diferentes formatos (Lobato, 2008; Palermo, 2007). Como ejemplo paradigmático, Palermo (2007) en un estudio exhaustivo de la gran huelga ferroviaria de 1917 muestra que la participación de las mujeres fue fundamental y tuvieron una extraordinaria presencia en las calles. Siempre sobre la base de la aceptación de la división sexual del trabajo que asignaba al hombre el rol de proveedor y a la mujer el del cuidado del hogar, los trabajadores y las mujeres justificaron su oposición a la racionalización empresarial, los pedidos de mejores salarios e inclusive la militancia femenina. “La gran huelga representó un momento clave en la construcción del ideal del ferroviario como hombre proveedor de la seguridad económica de su familia. Con su activismo, las mujeres contribuyeron a defender estas prerrogativas masculinas y a enriquecer el debate sobre los derechos de la familia obrera en un país democrático” (Palermo, 2007:93). Como resultado, las mujeres obtuvieron una valiosa experiencia de participación política y, si bien reclamaron por las necesidades del hogar, representó un modo de expresar también necesidades propias.

Lobato (2008) distingue dos momentos en la visibilización de las mujeres en el movimiento obrero de la primera mitad de siglo XX: el primer momento en que la huelga como repertorio de confrontación estaba constituyéndose, en el que hubo un espacio más amplio para la participación de las mujeres en la acción colectiva y para el activismo gremial; y un momento posterior, diferente, en el que a medida que los conflictos laborales y las organizaciones gremiales fueron siendo legitimadas, las mujeres quedaron subsumidas en la noción de “lucha de clases” y se convirtieron en “casi invisibles”.

Tanto en el discurso de los periódicos gremiales como en las prácticas de los sindicatos, evidenciados en los acuerdos colectivos con los empleadores, se desenmascaraban los conflictos que alimentaban, tanto la subordinación femenina visible en las tensiones alrededor del ideal



maternal y la realización en el hogar, como los cuestionamientos cuando presionaban para que se prestara atención a sus específicas situaciones y a sus reclamos (Lobato, 2008).

Durante el peronismo, a nivel político las mujeres comenzaron a tener cierta visibilidad, como consecuencia de varios hechos. Por un lado, ya a principios de la década de 1940, se creó la División de Trabajo y Asistencia a la Mujer, dando institucionalidad a algunas problemáticas específicas. Por otro lado, el papel que ocupó Eva Perón tuvo gran importancia y la movilización de las mujeres identificadas con el peronismo sin dudas tuvo que ver con su accionar. Como hito fundamental, la sanción de la Ley 13.010 de sufragio femenino fue clave para la ciudadanía política de las mujeres. Asimismo, en 1949 el Partido Peronista Femenino y sus unidades básicas realizaban tareas políticas, sociales, educativas y culturales. Además, en las elecciones de 1951 el peronismo fue el único partido que incluyó un número considerable de mujeres en sus listas. Sin embargo, “el peronismo no representó una feminización del poder ni un cambio radical de las atribuciones que culminara con vínculos paritarios entre varones y mujeres” (Barrancos, 2007:158). Si bien las mujeres estaban cada vez más presentes, los lugares de poder y el modo de ejercer el poder, se vincularon casi exclusivamente con la figura masculina.

Los sindicatos vivieron un impulso extraordinario en esta época, y hubo una expansión tal que la gran mayoría de los establecimientos contaban con comisiones internas, principalmente las plantas fabriles, que se ocupaban del cumplimiento de las nuevas normativas, pero estas comisiones sólo en casos aislados fueron ocupadas por mujeres (Bonacorsi y Carrario, 2012). Tal como afirma Dora Barrancos (2007: 207) “...aunque el poder sindical vivió una era extraordinaria, esa expansión no significó el empujamiento de las mujeres que actuaban en la vida gremial. En algunas actividades, la sindicalización de la mujer fue tan importante como la de los varones y muchas se destacaban por su labor en las bases (...). Pero lo cierto es que no había dirigentes sindicales femeninas de peso en el período de mayor poder de las asociaciones de trabajadores en el país...”. En definitiva, en la estructura sindical, las mujeres tuvieron una participación algo difusa ya que el sindicalismo inaugurado en ese período ha estado impregnado de una cultura masculina que invisibilizaba muchas de las problemáticas propias de las mujeres en el espacio laboral y obturaba la posibilidad de que ocuparan cargos de poder (Bonacorsi y Carrario, 2012).

En la década de 1960 hubo un ingreso masivo de las mujeres a las universidades y muchas militaban en los diversos grupos de izquierda, tanto dentro como fuera del ámbito universitario, sin embargo, no eran muchas las que reivindicaban derechos feministas en las demandas de justicia



social y liberación económica. Además, en todos los espacios de militancia, políticos y estudiantiles, había una supremacía masculina muy marcada en la organización.

Al mismo tiempo, durante este periodo proliferaron los movimientos feministas y las mujeres comenzaron a tener sus espacios también dentro de la estructura estatal, con organismos y áreas especializadas que se ocupaban de problemas específicos de las mujeres. A partir de la década de 1970 comenzó a desarrollarse el denominado “derecho desigual igualitario”, que suponía no tratar de igual forma situaciones desiguales, ya que el resultado terminaba siendo injusto. En este contexto surge la noción de “igualdad de oportunidades” y el desarrollo de “acciones positivas”, para combatir las consecuencias, directas o indirectas, de discriminaciones históricas entre hombres y mujeres (Carrario y Freire, 2010).

La incorporación masiva de las mujeres al mercado de trabajo, que se inició en los años sesenta y se profundizó en la década de 1990, representó también un importante ingreso de las mujeres a la actividad sindical: aumentó la afiliación de mujeres y muchas comenzaron su militancia, principalmente en las bases. Además, con el crecimiento del sector servicios surgieron grandes sindicatos de bancarios, empleados de comercio, empleados de la administración pública, docentes y trabajadores de la salud, a los cuales se incorporó gran número de mujeres. No obstante, aunque este crecimiento impactó en la composición de la masa de afiliados a sindicatos nucleados en la Confederación General de Trabajadores (CGT), las direcciones gremiales del movimiento obrero siguieron siendo exclusivamente masculinas.

En este contexto, y con impulso de los movimientos de mujeres que comenzaron a revisar e intervenir en cuestiones gremiales, las estructuras sindicales, principalmente a partir de los años ochenta, empezaron a dotarse unidades especializadas, bajo la denominación de Secretarías, Áreas o Departamentos de la Mujer, de Género y/o de Igualdad de Oportunidades.

Si bien los estudios sobre la participación sindical femenina en Argentina son escasos, algunas investigaciones contribuyen a dar luz a la problemática. Amado y Checa (1990) llevaron adelante una investigación sobre las características de la participación sindical de mujeres trabajadoras durante los años noventa en un gremio del sector productivo, el sindicato gráfico Argentino (SGA) y en otro de servicios, la Unión Docentes Argentinos (UDA). Allí distinguieron niveles de participación con distintos grados de involucramiento en las prácticas sindicales: desde participación en medidas de fuerza como marchas, asambleas, tomas de fábricas; niveles intermedios como comisiones internas o delegadas/os; hasta la ubicación en cargos dirigentes. Las



principales conclusiones del estudio señalan que, por un lado, aunque trabajadoras y trabajadores tienen en lo formal igual acceso a estos espacios, para las mujeres estas prácticas se encuentran limitadas por sus responsabilidades domésticas y de cuidado; por otro lado, las mujeres encuentran obstáculos a su participación en el ámbito sindical también en las dificultades para adecuar su intervención a modelos fundados en códigos, discursos y estrategias hegemónicamente masculinos que rigen la práctica sindical.

En el año 1991, se produce una importante escisión en el sindicalismo hasta entonces centralizado en la Confederación General del Trabajo (CGT) y surge el Congreso de los Trabajadores de la Argentina, que en 1996 se convirtió en la Central de Trabajadores Argentinos (CTA). La CTA incorporó, entre otros, a sindicatos del sector público, como la Asociación de Trabajadores del Estado, y al mayor gremio docente, CTERA, a algunos sectores industriales disidentes de sus direcciones nacionales, sindicatos de docentes universitarios y otras organizaciones que no son precisamente sindicales, de jubilados y desocupados u organizaciones de derechos humanos.

A partir de ese momento ambas centrales sindicales coexistieron, cada una con características muy diferentes. El interrogante que emerge es si esta nueva estructura sindical trajo algún cambio respecto de la estructura tradicional donde las mujeres siempre ocuparon lugares subordinados dentro de la organización.

Bonacorsi y Carrario (2012) sostienen que el contexto sindical de fines del siglo XX era diferente a lo que sucedió a lo largo del siglo, porque las ideas feministas ya habían permeado al colectivo de mujeres, tanto dentro de los sindicatos como en la totalidad de la sociedad, sobre todo la urbana, al tiempo que las organizaciones sindicales internacionales postulaban la incorporación de la problemática de género dentro de las estructuras gremiales.

La inclusión de la cuestión de género en los sindicatos comenzó a ser insoslayable y su institucionalización, a través de las áreas especializadas pasó a ser casi una cuestión “obligatoria”. Sin embargo, no hay evidencia que indique que haya habido cambios de fondo respecto de la consideración de la problemática de género. Aún con centrales sindicales enfrentadas, con el debilitamiento del sindicalismo y la baja en la afiliación en los ‘90 por el aumento en la desocupación y la precariedad laboral, la agenda de las mujeres ya no podía no estar presente en los sindicatos, aunque sea formalmente y aunque ello no significara tener fuerza de representación o voz propia, ni tampoco tener un lugar preponderante en cuanto a toma de decisiones.



En este contexto, ambas centrales sindicales institucionalizaron espacios dedicados a la temática de género: el Instituto de la Mujer en la CGT y la Secretaría de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades en la CTA. Chejter y Laudano (2001) analizan la introducción del tema género en ambas centrales hasta fines del siglo XX haciendo un recorrido histórico por la creación de sus áreas especializadas en género.

En el caso de la CGT, el Instituto de la Mujer fue creado en 1992, pero sus antecedentes se remontan a fines de 1973 cuando se organizó el Departamento de la Mujer de la CGT, luego de que algunos gremios ya contaran con departamentos de la mujer propios. En 1984 se nucleó la Mesa de Mujeres Sindicalistas, conformada por los sindicatos más progresistas del justicialismo y por sectores independientes, y simultáneamente surge el Movimiento Nacional de la Mujer Sindical, un agrupamiento gremial de las corrientes más ortodoxas y tradicionales del justicialismo. Aquí, Chejter y Laudano (2001) señalan diferencias notorias: mientras que la Mesa se centraba en el tema de la discriminación en las esferas laboral y social, en la doble jornada de trabajo y en la participación sindical de las mujeres; por su parte, el Movimiento Nacional de la Mujer partía del reconocimiento de que las mujeres estuvieran integradas a la vida sindical y "consideraban que la igualdad de oportunidades ya había sido alcanzada". Finalmente, en 1987 se creó el Departamento de Capacitación y Desarrollo de la Mujer de la CGT y en 1988 se organizó el Foro de Capacitación e Investigación de Mujeres Sindicalistas, con el objetivo concreto de fomentar la participación de las mujeres en los niveles de decisión de los sindicatos.

Todas esas iniciativas confluyeron en la creación del Instituto de la Mujer en 1992, cuyas funciones, detalladas en el artículo 61 de los Estatutos Sociales de la CGT en mayo 1994, eran: "a) Atender lo concerniente a la problemática de la Mujer Trabajadora; b) Promover los estudios pertinentes y desarrollar las iniciativas respectivas para la modificación de la legislación vigente; c) Procurar la participación de la Mujer Trabajadora en la sede sindical; d) Participar en representación de la Confederación General del Trabajo en Congresos Nacionales e Internacionales que traten la problemática de la Mujer; e) Impulsar una política que tienda a integrarla en iguales condiciones" .

El Instituto fue reconocido a nivel internacional, en 1995 integra el Foro de Mujeres del Mercosur y en 1998 integra la Comisión Tripartita de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral, conformada por la OIT, la CGT, el Gobierno Nacional y las Cámaras Empresarias. Entre sus actividades se mencionan la publicación de materiales sobre diferentes temáticas vinculadas al área laboral, realización de actividades para el 8 de marzo, abordaje de



temas como acoso sexual en tanto violencia laboral; elaboración de proyectos de ley -de cupo sindical, protección de la maternidad y la salud- y la apertura de varias filiales del Instituto de la Mujer en las provincias.

Desde el punto de vista de la representación de género, recién en las elecciones del Consejo Directivo Nacional de la CGT, en agosto del 2000, por primera vez se incorporó a una mujer a la mesa de conducción, como vocal titular 3°, del gremio de seguros y recién en 2004 se logró que una mujer ocupe el cargo principal de la confederación.

En la CTA, por su parte, desde su fundación hasta el año 2000, los espacios de las mujeres o de cuestiones de género fueron informales, aunque existía un núcleo de mujeres que trabajaban sobre la problemática y en pos de la búsqueda interna de la construcción de un espacio propio y de lugares de decisión para las mujeres, tanto en los sindicatos integrantes como en la Central (Chejter y Laudano, 2001). En el congreso de la CTA del mes de junio de 2000 se aprobó una reforma estatutaria por la cual se creó la Secretaría de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades y se estableció un cupo mínimo del 20% de mujeres en los cargos directivos de la Central, cualquiera fuera su nivel, local, provincial, regional o nacional. Sin embargo, la investigación de Chejter y Laudano (2001) que reunía testimonios de mujeres sindicalistas de CTA, mostraba que al año 2001, la institucionalización de la Secretaría no había significado aún cambios sustantivos en el reconocimiento de las problemáticas y demandas de las mujeres, y no era reconocido como una cuestión de todos los trabajadores.

A pesar de los cambios mencionados y de la incorporación en las estructuras sindicales de áreas específicas, las mujeres estuvieron ausentes de los lugares de poder y conducción en todas las etapas del sindicalismo durante el siglo XX en Argentina, salvo excepciones. Incluso en gremios donde la mayoría de sus afiliados y trabajadores son mujeres, la conducción históricamente no las representó proporcionalmente. Este panorama recién comenzó a modificarse a partir del año 2002 con la sanción de la Ley de Cupo Sindical Femenino, cuyo impacto analizamos en el siguiente punto.



Las mujeres en la representación sindical en la actualidad y el impacto del cupo femenino

En las últimas décadas, con el fin de estimular la inserción de las mujeres en ámbitos de representación política y de toma de decisiones públicas, se han adoptado medidas de acción positiva en varios países, incluida Argentina. Los sistemas de cupo o cuotas para cargos electivos, ya sea en partidos políticos, en el poder legislativo o en organizaciones gremiales, son el tipo de medidas más utilizadas. Actualmente, la mayoría de los sistemas de cupo buscan garantizar que las mujeres constituyan por lo menos una “minoría crítica” de un 30% o 40% dentro de los puestos de dirigencia sindical; o bien se apela a un criterio de representación especular para que las listas electorales o el órgano electo reflejen la composición por sexo del electorado que lo elige. En algunos casos se busca un objetivo de paridad, para obtener una representación igualitaria del 50% de mujeres y el 50% de varones.

La aplicación de cupo o cuotas se fundamenta principalmente en la creencia de que el equilibrio entre los sexos no se puede producir espontáneamente, sino que se puede lograr mediante la imposición de mecanismos artificiales que lo fuercen (García-Berrio Hernández, 2007). Como plantea Rodríguez (2006: 319) la acción positiva está basada en el reconocimiento de la desigualdad de género existente y en el principio de que el trato igual a desiguales no genera igualdad, sino que ahonda las desigualdades existentes, no es más que un trato justo frente a la discriminación acumulada.

El aumento en la participación de las mujeres en los sindicatos, tanto por su mayor presencia en el mercado laboral como por la sanción de leyes de cupo y cuotas sindicales, es visto generalmente como un avance en el camino hacia la igualdad de oportunidades, sin embargo, existen profundos debates respecto de su impacto concreto sobre la equidad de género en el sindicalismo.

Los argumentos a favor de las medidas de acción positiva para promover la mayor participación femenina en la dirigencia sindical, se basan principalmente en la idea de “minoría crítica”, la cual sostiene que el hecho de que las mujeres puedan ocupar lugares dentro de las organizaciones gremiales las aleja de la posición de minoría y les permite ir influyendo en los modos de ejercicio de poder y en la imposición de temas en la agenda sindical. Mientras que quienes son más escépticos, sostienen que la incorporación de más mujeres al sindicalismo no implica por sí mismo que se modifiquen los mecanismos de poder, o la cultura de las organizaciones, ya que, en muchos casos se reproducen desde las propias mujeres sindicalistas las inequidades existentes, si este proceso no es acompañado por un profundo cambio cultural.



Respecto de la primera posición, diversos investigadores de Argentina y América Latina, coinciden en que la incorporación de más mujeres a la actividad sindical, aporta a la construcción de esta “minoría crítica”. Rigat Pflaum (2008), por ejemplo, defiende la implementación de cupos en organizaciones sindicales argumentando que, si bien es una estrategia cuantitativa, apunta a lograr transformaciones en las relaciones de asimetría existentes hasta el momento, por lo que los lugares de “cupos” que ocupen las mujeres en las organizaciones deberán aportar a la transformación y no a la reproducción de relaciones de poder asimétricas. Por su parte, al indagar en la incorporación del enfoque de género en la Central Única de Trabajadores de Brasil, Godhino Delgado (2007) da cuenta de un proceso gradual e innovador del que destaca que la inclusión de la cuota para cargos electivos promueve la incorporación de una minoría crítica de mujeres a las instancias decisorias, lo cual les otorga visibilidad como dirigentes y les da lugar en el imaginario social como parte de los ámbitos públicos de toma de decisión.

En coincidencia con esta mirada, Osborne (2005) defiende las medidas de cupo argumentando que permiten a la minoría utilizar los recursos institucionales para mejorar la situación del grupo al que pertenece y, además, le permite ser menos minoritaria y comenzar a influir en la cultura de la organización. Entonces la aplicación de cuotas sería positiva porque enfrenta la existencia de “un tope invisible que impide a las mujeres llegar, en el terreno público, donde están los hombres” (Osborne, 2005:163), en referencia al denominado techo de cristal, barrera que oculta una discriminación indirecta, no reflejada en las leyes y que se mide por los resultados diferenciales.

Por otro lado, se han desarrollado algunas investigaciones que muestran mayor escepticismo al analizar los posibles alcances de las leyes de cupo y de cuotas en asociaciones sindicales. Con una línea argumental posicionada con fuerza en factores culturales, la investigación de Bonaccorsi y Carrario (2012) sobre la participación de las mujeres en el sindicalismo argentino plantea como hipótesis que el cupo sindical permitiría un cambio cultural al dar posibilidades de acceso a las mujeres a lugares de decisión de las organizaciones sindicales, las cuales tienen una fuerte clave androcéntrica. Sin embargo, lo visualizan como un proceso lento y complejo, cuya dificultad radica en las pautas culturales fuertemente arraigadas en los sindicatos donde “internamente la estratificación de cargos se corresponde con jerarquías que no dependen de la capacidad de conducción, sino a pautas de honor, de consensos para la continuidad, de designios históricos establecidas por los grupos masculinos, entre los que se discute, se organizan y se distribuyen en



función de las aptitudes de mando y de las posibilidades de protección, las jerarquías que ocuparán en los cargos” (Bonacorsi y Carrario, 2012:137).

Por su parte, Rodríguez (2006:319) resalta la importancia de la acción positiva como herramienta para promover la equidad de género en el sindicalismo aduciendo que ésta habilita “la promoción orientada al empoderamiento sindical a través de la reforma estatutaria, para crear instancias especiales y para establecer cuotas de participación en las estructuras, así como para remover los obstáculos existentes”. No obstante, presenta sus reparos cuando señala que necesariamente debe ser complementada con programas de formación para hombres y mujeres sobre igualdad de género, para que se reconozcan las necesidades de unos y otras en los distintos ámbitos de la vida social y laboral y que tengan un impacto real en el modo de vinculación entre ambos sexos y en la construcción de liderazgo por parte de las mujeres.

En Argentina, la sanción de la Ley de Cupo Sindical Femenino (Nº 25.674), en el año 2002¹, representa un hito en la promoción de la participación de las mujeres en el mundo sindical por el reconocimiento del derecho a ser representadas de manera equitativa. La ley es resultado de años de debate y de la presión ejercida por parte de grupos de militantes feministas, del ámbito político y sindical, sobre un espacio particularmente regido por valores, símbolos y discursos masculinos.

No obstante, el impacto que tuvo esta norma en la práctica aún es discutido. Si bien los sindicatos en gran parte se ajustaron a la Ley y en la mayoría de los casos se incorporó la proporción correspondiente de mujeres a las listas de las comisiones directivas, aún hay interrogantes que son de difícil respuesta.

Son pocos los estudios que buscan dar cuenta del impacto de la Ley de Cupo sobre la composición de la dirigencia sindical argentina, y menos aun los que indagan sobre sus implicancias en la construcción de las prácticas, discursos y significados de género en el ámbito sindical.

¹Esta Ley establece que: Art. 1º: Cada unidad de negociación colectiva de las condiciones laborales deberá contar con la participación proporcional de mujeres delegadas en función de la cantidad de trabajadoras de dicha rama o actividad; Art. 3º: La representación femenina de los cargos electivos y representativos de las asociaciones sindicales será de un mínimo del 30%, cuando la proporción de mujeres sobre el total de trabajadores alcance o supere ese porcentual. Si no lo alcanza, el cupo será proporcional a esa cantidad.

Como garantía de su aplicación, se establece que las listas que se presentan deben incluir mujeres en los porcentuales aludidos en lugares que posibiliten su elección y que no se oficializarán las listas sindicales que se presenten y no cumplan con los requisitos indicados precedentemente. El decreto reglamentario (Nº 514/03), sancionado en marzo del 2003, establece las condiciones de cumplimiento de la norma y, entre otros puntos, señala la obligación por parte de las asociaciones sindicales de adecuar sus estatutos a las nuevas disposiciones establecidas.



Un documento de la Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades y de Trato (CTIO), del Ministerio de Trabajo de la Nación, que reúne consideraciones sobre la Ley de Cupo, indica que a pesar de la claridad de la norma y de su reglamentación, se han registrado ciertas irregularidades en su cumplimiento. Este documento indica que las reiteradas denuncias efectuadas por mujeres militantes del ámbito gremial, señalan que en muchas ocasiones, en distintas organizaciones sindicales, la letra de la ley vigente ha sido tenida en cuenta sólo parcialmente, cuando no prácticamente desconocida. Existen diversos caminos formales para sancionar y obligar a las entidades sindicales al cumplimiento de la norma, que van desde acciones internas y denuncias ante el Consejo Directivo de la Asociación Gremial; denuncias ante la Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales; y en caso de no resolución, existe la vía judicial, mediante acciones de amparo.

Pero más allá de la vía de resolución, la cuestión relevante es la resistencia ante la aplicación de la Ley, frente a lo cual la pregunta que surge es ¿por qué y quiénes se resisten a la incorporación de las mujeres a la representación sindical? Y en los casos que la norma se cumple ¿de qué modo se insertan las mujeres en los lugares de dirigencia sindical? La clave hoy, no es tanto si se cumple la letra de la ley sino qué impacto tuvo la mayor incorporación de mujeres en la práctica sindical: ¿Cómo fue recibida e implementada por los sindicatos y sus dirigentes? ¿Significó algún cambio en las prácticas sindicales respecto de la problemática de género y de la incorporación de la problemática como un tema transversal?

A pesar de la aplicación y cumplimiento del cupo sindical en gran parte de los sindicatos argentinos todavía existen desigualdades respecto del modo en que las mujeres se insertan y en las posibilidades que tienen de ser protagonistas, incluir sus propias demandas y modificar las estructuras tradicionales de representación y de ejercicio del poder. El hecho de que los sindicatos son estructuras tradicionalmente masculinas, que no acogen con facilidad la voz y la acción de las trabajadoras y que no reconocen rango sindical a muchos de los problemas propios del género, es una de las posibles causas de la persistencia de esas desigualdades (Hammar, 2003).

Las mujeres se han incorporado masivamente al mercado laboral, y en la última década han sostenido sus niveles de participación, aunque con diferencias sustanciales respecto de los varones y entre las propias mujeres según la edad, el nivel educativo y las responsabilidades familiares. También se han evidenciado ampliamente las características desfavorables de la inserción laboral y la persistencia de mecanismos de segregación que concentran a las mujeres en ciertas ramas de



actividad, y en los niveles más bajos respecto a los puestos de mayor responsabilidad y decisión. Al respecto, podemos hacer un paralelo con lo que sucede a nivel sindical. En relación con la distribución por rama, como es esperable, las mujeres aparecen con más fuerza en los sindicatos de actividades que tienen una mayor feminización de su fuerza de trabajo. Los datos disponibles sobre afiliación sindical de la Encuesta de Trabajadores en Empresas (ETE) nos muestran que en el sector privado, en establecimientos de más de 10 empleados, la tasa de afiliación es 43,4% entre los varones y de 27,3% en las mujeres. Respecto de la relación entre el sexo de los trabajadores y la participación, se observa que los varones son quienes participan en un grado algo mayor que las mujeres, en actividades sindicales y reclamos colectivos (27% y 19%, respectivamente).

Asimismo, según datos de la Base de Asociaciones Sindicales del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación en el año 2011 las mujeres constituían el 75% de los afiliados en los sindicatos de la enseñanza, el 55% en los del sector salud y el 46% de los de la administración pública. Dichos porcentajes de afiliación reproducen total o parcialmente la distribución por sexo del empleo en estos sectores que son los de mayor tasa de feminización (Libchaber de Palomino, 2011). Sin embargo, al observar los puestos de dirección sindical, se rompe la simetría de la relación entre el porcentaje de mujeres trabajadoras del sector y la proporción de afiliados a los sindicatos en los gremios de mayor presencia femenina, ya que existe una fuerte primacía masculina: en la administración pública las mujeres ocupan apenas 16 de las 158 secretarías generales relevadas; en enseñanza las mujeres ocupan la secretaría general sólo en 22 de los 58 sindicatos sobre los que pudo obtenerse información sobre composición por sexo; en salud las mujeres ocupan 12 de las 41 secretarías generales identificadas. La brecha resultante entre la proporción de directivas mujeres y hombres es de 11,3 para la administración pública, de 61,1% en la educación y de 41,4% en el sector salud.

Es pertinente aclarar que son muy escasos los datos disponibles acerca de la distribución por sexo de las y los afiliados y de los puestos de dirigencia sindical en el país. En un informe de la Organización Internacional del Trabajo (Lupica, 2010) se señala que del total de entidades profesionales y sindicales registradas en el año 2006, el 72% ha incorporado el cupo femenino en sus estatutos. No obstante, el informe sostiene que a pesar de los avances todavía queda camino por recorrer para la equiparación de las mujeres con los varones en la dirigencia sindical, ya que la presencia femenina crece a medida que desciende la jerarquía de los cargos: en 2006 las mujeres



ocupaban el 9,4% de las categorías secretario/a general, y el 24,6% de las constituidas por secretarías, subsecretarías y vocales.

Según datos de una investigación realizada por el Instituto de la Mujer de la CGT, publicada en 2008: de un total de 1448 cargos sindicales sólo 80 son ocupados por mujeres. De éstos, 61 se corresponden con cargos de vocalías o de revisiones de cuentas. En 25 sindicatos, las mujeres no tienen ninguna representación. En gremios vinculados a servicios sociales y educación, la afiliación femenina asciende al 53% del total de afiliaciones. Sancionada la Ley de Cupo Sindical Femenino, de un total de 26.304 cargos en órganos directivos, sólo 4457 (16,9%) corresponden a mujeres y 21.847 (83,1%) a varones.

De lo expuesto, se entiende que si bien la sanción de una norma como el cupo sindical favoreció ampliamente la incorporación de las mujeres en las estructuras sindicales, el acceso a los lugares de mayor nivel de decisión dentro de las organizaciones gremiales sigue siendo un campo de disputa dentro del cual las mujeres aún se encuentran en desventaja.

El avance cuantitativo respecto de la cantidad de mujeres en los sindicatos por sí solo nos dice poco respecto de una conquista en materia de equidad de género, ya que resta conocer cuál fue el impacto de la incorporación de las mujeres al interior de las organizaciones. Entre otras cuestiones, es necesario indagar en cambios en los temas de agenda sindical y en la inclusión del enfoque de igualdad de género al tratamiento de las problemáticas gremiales. En este punto, la inclusión de contenidos de género en la negociación colectiva es un indicador básico para obtener un panorama de la incorporación de la perspectiva de género en el sindicalismo, en un contexto de mayor participación de las mujeres.

La inclusión de contenidos de género en la negociación colectiva

La negociación colectiva es una de las principales herramientas con la que cuentan los trabajadores y las trabajadoras formales para lograr avances sobre sus derechos laborales y superar lo establecido por la normativa de regulación del trabajo.

La máxima expresión de las relaciones laborales colectivas que se sustenta en la libertad sindical y opera en la negociación colectiva, es reconocida por la normativa internacional del trabajo como parte del cuadro de derechos laborales fundamentales. Este reconocimiento al más alto nivel, refleja



la centralidad de la acción colectiva para conseguir mejoras en las condiciones de trabajo (OIT, 2013:32).

En general, la negociación colectiva es percibida como un medio especialmente idóneo para la promoción de la igualdad real entre mujeres y hombres, no sólo por su función reguladora, sino también por el valor añadido que otorga una regulación autónoma y consensuada de los protagonistas de las relaciones laborales.

Existe consenso entre quienes analizan la problemática de género en el ámbito laboral y sindical, respecto de que la negociación colectiva es una oportunidad esencial para promover la igualdad en muchos sentidos: puede ser más flexible que la legislación dado que ofrece la posibilidad de adaptar normas a las necesidades sectoriales, además brinda la posibilidad a los sindicatos de atraer más mujeres a sus afiliados y permite incluir demandas de diferentes grupos minoritarios. Resulta fundamental en este sentido que quienes participan en las mesas negociadoras sean representativos y trasladen los intereses del grupo representado (Dean, 2006).

No solo las políticas que tienen una conexión evidente con las mujeres deben analizarse (como la conciliación entre el trabajo remunerado y no remunerado, el acoso y la violencia sexual, la discriminación, entre otras); sino que también es importante mirar con un enfoque de género las políticas salariales, la jornada laboral, el tiempo de trabajo, la flexibilidad, dado que todas son fundamentales para promover la equidad (Carley, 2000; Dean, 2006; Dickens, 2000; Kirton y Greene, 2002). En ausencia de este enfoque, es altamente probable que los acuerdos institucionalicen prácticas discriminatorias, por no tener en cuenta el impacto que cualquier medida puede tener en varones o mujeres.

En Argentina, en la última década, ha habido un fortalecimiento de la valoración y del uso por parte de los actores del mundo del trabajo de esta institución laboral; así como un aumento, respecto de la década del noventa, en los convenios y acuerdos colectivos negociados y en la cantidad de trabajadores/as amparados por la cobertura de la negociación colectiva (Lanari, 2008; Trajtemberg, 2009). No obstante, la inclusión de cláusulas con contenido de género todavía es un campo limitado.

Algunos estudios, como los de Trajtemberg (2009) y Abramo y Rangel (2003), clasifican y contabilizan las cláusulas negociadas en los CCT de Argentina que contienen alguna modificación respecto de temas como maternidad y paternidad, familia, condiciones de trabajo de las mujeres y



promoción de la igualdad. Ambas investigaciones (la primera indaga en el periodo 2003-2007 y la segunda en la década de 1990) encuentran que los contenidos más frecuentes se vinculan con la protección del embarazo y de la maternidad -estabilidad laboral, reducción horaria, horas de lactancia, entre otras- y se dirigen exclusivamente a la mujer trabajadora. Es muy escasa la inclusión de contenidos que regulen la conciliación entre trabajo remunerado y tareas de cuidado con un enfoque de igualdad de género. Sólo se visualizan, y en menor proporción, cláusulas que incorporan al trabajador varón, relativas a ampliación de licencias por paternidad, aumentos en las asignaciones monetarias por nacimiento de hijos/as o por guardería y licencias por adopción que afirman o amplían lo pautado en la Ley de Contrato de Trabajo.

El estudio realizado por Trajtemberg (2009) analiza las cláusulas y convenios homologados en nueve sectores de actividad (textil, alimentación, salud, comunicaciones, cosmética, gastronomía, comercio, maestranza, y el conformado por el personal de la administración pública comprendido en el Sistema Nacional del Empleo Público) durante el período 2003-2007. El resultado muestra que, de las 443 negociaciones relevadas, los únicos sectores que cuentan con una destacada inclusión de cláusulas que contienen cambios para las mujeres son aquellos en los que hay una alta presencia de mujeres. No obstante, se trata principalmente de contenidos dirigidos exclusivamente a las mujeres y con temáticas tradicionalmente “femeninas”, sin incluir un criterio de equidad de género. Por su parte, Abramo y Rangel concluyen para los años 1990 a 2001 que “la gran mayoría de los temas negociados -más del 80% de las cláusulas aprobadas- se refiere a los derechos de las trabajadoras en tanto madres” (Abramo y Rangel 2003:223). Mientras que Trajtemberg (2009) afirma esta tendencia para el periodo de 2003 a 2008, sosteniendo que la negociación colectiva se orienta a la regulación del trabajo de las mujeres, en particular, frente embarazo o adopción, mejorando algunas licencias y el pago de beneficios relacionados con la vida familiar.

Específicamente sobre la problemática de la conciliación entre trabajo y cuidado, tema central para avanzar en la igualdad de oportunidades laborales entre varones y mujeres, son muy pocos los Convenios Colectivos de Trabajo en los que se han incluido avances en materia de conciliación con perspectiva de género, es decir, fomentando la corresponsabilidad en los cuidados. La consideración de esta problemática en los ámbitos gremial y empresarial como un tema que afecta a los trabajadores/as en su conjunto es un proceso aún incipiente y su abordaje muy escaso. Principalmente, debido a que sigue siendo interpretado como una cuestión relativa a las mujeres y, por lo tanto, su tratamiento ligado mayormente a la protección de la maternidad.



Los principales avances logrados hasta ahora en materia de conciliación se han logrado principalmente a través de normativas y negociaciones paritarias que modifican los estatutos de empleados públicos nacionales, provinciales o municipales. Los mayores cambios se observan en el sector público, ya que en el sector privado aún son escasos los avances en este sentido. La gran mayoría de los CCT vigentes en la actividad privada afirman las licencias parentales y los derechos en materia de conciliación ya establecidos en la legislación nacional a través de la Ley de Contrato de Trabajo.

En un relevamiento propio sobre la información de la Base de Convenios Colectivos de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de La Nación, se puede observar que se han incorporado en algunos casos contenidos de género en materia de conciliación, aunque aún son pocos y representan un avance incipiente en la equiparación de derechos. Esto último responde principalmente a dos motivos: primero, que se trata mayormente de una afirmación de lo que dice la LCT o de una ampliación de beneficios pero sosteniendo la brecha entre los derechos de varones y mujeres; segundo, que en la mayoría de los casos son acuerdos logrados en negociaciones realizadas por empresa y, en menor medida, en negociaciones por rama de actividad, por lo que su alcance respecto del ámbito de aplicación y la cobertura de trabajadores/as es limitado.

Muchos casos han aumentado en 10 o más días la licencia por maternidad estipulada por la LCT, además de otorgar a las mujeres descansos más extensos por lactancia. Algunos sectores amplían los derechos a licencias por maternidad a mujeres adoptantes y en menor medida a los varones. Las cláusulas que no se dirigen solo a la protección de la maternidad son escasas, siendo las más comunes las que extienden las licencias por paternidad, con un máximo de 15 días.

Cabe mencionar, que existen algunas experiencias que muestran el inicio de un viraje hacia la consideración en la negociación colectiva de la conciliación como un derecho de todas y todos los trabajadores. Mientras que la actividad privada aún está lejos de lograr cambios significativos en esta dirección, en el ámbito del empleo estatal, particularmente en la Educación Universitaria, es donde se produjeron los mayores cambios. Además, existen actualmente proyectos de Ley para modificar los estatutos y normativas de empleo en la Administración Pública respecto de las licencias parentales (Cutuli y Aspiazu, 2012).



Conclusión

La investigación a partir de la cual elaboramos esta ponencia se basó en algunos supuestos que guiaron el recorrido del estudio: en primer lugar, la importancia de que el sindicalismo incorpore la perspectiva de género a su estructura y sus acciones, como respuesta a la complejidad y la heterogeneidad actuales del mundo del trabajo y a la persistencia de profundas desigualdades entre varones y mujeres; en segundo lugar, que el ámbito sindical es atravesado por una cultura arraigada que genera reglas, costumbres y discursos, sostenidos por la figura masculina tradicional, y sistemas de representaciones que definen roles e identidades diferentes para mujeres y varones.

Los sindicatos, como las instituciones en general, no son política ni socialmente neutrales a las diferencias de género, sino que están permeadas por las relaciones sociales de género, por estereotipos, jerarquías, conflictos y relaciones de poder. Y en ese contexto, integrar la perspectiva de género supone cambios en sus estructuras, en las prácticas y en los actores institucionales que son los encargados de poner en marcha y sostener las estrategias. En consecuencia, los avances y limitaciones en relación con la incorporación del enfoque de género en el ámbito sindical, deben analizarse desde los planos objetivo y subjetivo, tanto al interior de la organización como en relación con el contexto donde se inserta. En ese sentido, es necesario, por un lado, observar los procesos internos a la organización que reproducen desigualdades de género y limitan las oportunidades a las mujeres para influir en las decisiones institucionales; y, por el otro lado, conocer al grupo sobre el cual el sindicato actúa, para reconocer cuales son las problemáticas vigentes y las desigualdades persistentes entre varones y mujeres.

Esta ponencia, como parte de una investigación más amplia en la que se profundizan aspectos objetivos y subjetivos de esta problemática, mostró algunos resultados en relación con los avances en la participación de las mujeres y de la incorporación de mecanismos institucionales con perspectiva de género en el mundo sindical.

En el recorrido histórico sobre la participación femenina en el sindicalismo argentino pudimos corroborar que las mujeres nunca han estado ausentes pero su inserción ha sido siempre tangencial y poco visibilizada. La revisión historiográfica demuestra que no eran pocas las mujeres que se plegaban a las protestas y a la actividad gremial de base desde los inicios del Siglo XX. No obstante, el mundo sindical fue definido en términos masculinos y las mujeres no fueron visibilizadas ni reconocidas en la actividad sindical hasta entrados los años setenta, cuando su participación en el mercado de trabajo y en las bases de afiliación fue más numerosa.



Fue recién a partir de la década de 1980, y con impulso de los movimientos de mujeres, que las estructuras sindicales empezaron a dotarse de unidades especializadas en temas de género e igualdad de oportunidades, que comenzaron a dar indicios de la institucionalidad de la problemática. Como consecuencia del contexto internacional, la inclusión de la cuestión de género en los sindicatos pasó a ser insoslayable y su institucionalización un imperativo. Sin embargo, no hay evidencia que indique que haya habido cambios de fondo respecto de la consideración de la problemática de género al momento de la creación de esas secretarías.

En el año 2002 con la sanción de la Ley de Cupo Sindical Femenino se estableció un mínimo de 30% de mujeres en los lugares de representación, marcando un hito en la promoción de la participación de las mujeres en el mundo sindical por el reconocimiento del derecho a ser representadas de manera equitativa. La aplicación del cupo se fundamentó, principalmente, en la creencia de que el equilibrio entre los sexos no se puede producir espontáneamente y que son necesarios mecanismos coercitivos para contribuir a su consecución y brindar un trato justo frente a la discriminación acumulada. Pero su implementación generó debates, a nivel nacional e internacional, en torno a su efecto en la práctica y el impacto que tuvo la aplicación del cupo en Argentina aún es discutido.

El análisis de la información disponible, nos mostró que incluso en los gremios con mayor presencia femenina en las bases, existe una fuerte primacía masculina en las cúpulas de la dirigencia sindical. En general, aun cuando se cumple el cupo sindical femenino, la presencia de mujeres decrece a medida que aumenta la jerarquía de los cargos.

Otro de los mecanismos que presentamos como clave para la promoción de la equidad de género es la negociación colectiva, no sólo por su función reguladora, sino también por el valor añadido que otorga una regulación autónoma y consensuada de los protagonistas de las relaciones laborales. Pero más allá de la valoración de este mecanismo, los datos nos mostraron que la inclusión de cláusulas con contenido de género todavía es un campo limitado. Existen algunas experiencias que avanzaron en ese sentido, pero en líneas generales, constatamos que la inclusión de nuevos temas dirigidos a igualar derechos o la incorporación del enfoque de género en los temas negociados habitualmente presenta muchas resistencias. Y las resistencias provienen tanto de algunos sectores de la dirigencia sindical, como de la contraparte de la negociación, principalmente en el sector privado, donde el empresariado suele oponer resistencias a negociar otros contenidos, fuera de los salariales.



A modo de cierre, podemos afirmar que en el sindicalismo argentino, si bien se ha avanzado en la discusión de algunas problemáticas y existe un acuerdo generalizado sobre la importancia de equiparar las oportunidades para mujeres y varones en los ámbitos laboral y sindical, la puesta en marcha de políticas en este sentido aún enfrenta muchos obstáculos. Las causas y los modos de enfrentarlos se encuentran todavía en discusión y para ello los avances en investigaciones del campo de las ciencias sociales, en general, y de las relaciones laborales en particular representan un paso fundamental.

Bibliografía

- Abramo, L. y Rangel, M. (2003). *Negociación colectiva y equidad de género en el contexto del MERCOSUR. Nafta y Mercosur*. CLACSO, Bs. As.
- Acker, J. (1992). *Gendering Organizational Theory*. En A.J. Mills y P. Tancred P *Gendering Organizational Analysis*. Londres: Sage, pp.248–260.
- Actis Di Pasquale, E. y Lanari M.E. (2010). Crisis mundial y mercado de trabajo en Argentina: impacto diferencial entre mujeres y varones. 19th Annual IAFFE Conference on Feminist Economics. Recuperado de <http://nulan.mdp.edu.ar/857/1/00768.pdf>
- Amado, A.M. y Checa, S. (1990). Participación sindical femenina en la Argentina. Sindicato Docente, un estudio de casos. Buenos Aires: ILET.
- Barrancos D. (2007). *Mujeres en la sociedad argentina. Una historia de cinco siglos*. Buenos Aires: Editorial Sudamericana.
- Beccaria y Mauricio (2003). Movilidad ocupacional en Argentina. XXXVIII Reunión Anual de la AAEP. Mendoza, Argentina.
- Bonaccorsi, N. y Carrario, M. (2012) Participación de las mujeres en el mundo sindical: Un cambio cultural en el nuevo siglo. *Aljaba*. Vol.16.
- Carley, M. (2000). Equal Opportunities, Collective Bargaining and the European Employment Strategy. EIR Online. Recuperado de: <http://www.eiro.eurofound.eu.int/about/2000/05/study/tn0005402s.htm>
- Carrario, M. y Freire, J. (2010). La representación de las mujeres en el sindicalismo neuquino: De la Comisión de Mujeres en FaSinpat al Cupo Femenino en SOECN. Neuquén (2000-2009). *La Aljaba*. Segunda época, Volumen XIV, pp. 103-120
- Chejter, S. y Laudano, C. (2001). *Género en los movimientos sociales en Argentina*. Buenos Aires: CECYM
- Contartese y Maceira (2005). Diagnóstico sobre la situación laboral de las mujeres. Segundo trimestre de 2005. Trabajo, ocupación y empleo. Relaciones laborales, territorios y grupos particulares de actividad. Buenos Aires, Argentina: Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social de La nación.



- Cutuli, R. y Aspiazu, E. (2013). Conciliación entre trabajo y cuidado infantil. Discriminaciones y exclusiones en el caso argentino. Convocatoria de ONU Mujeres, AddressingInequalities. Recuperado de www.worldwewant2015.org/file/294555/download/319301
- De La Cruz, C. (2009). La planificación de Género en las Políticas Públicas. En: Aparicio García, LayraFatou y Ortega Serrano (Eds.) *Cuadernos de género: Políticas y acciones de género. Materiales de formación*. Madrid: Universidad Complutense-Instituto Complutense de Estudios Internacionales
- Dean, Homa (2006). *Women in trade unions: methods and good practices for gender mainstreaming*. European Brussels: Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety-ETUI-REHS
- Dickens, L. (2000). Collective bargaining and the promotion of gender equality at work: opportunities and challenges for trade unions. *Transfer*. 6 (2), 193–208.
- García Prince, E. (2008). *Políticas de igualdad, Equidad y GenderMainstreaming; De qué estamos hablando: Marco Conceptual*. San Salvador: PNUD.
- Godhino Delgado (2009). Sindicalismo latinoamericano y política de género. Análisis y Propuestas. F. Ebert-Stiftung.
- Godhino Delgado, D. (2007). Sindicalismo y género: Experiencias y desafíos de la Central Única de los Trabajadores de Brasil. *Nueva Sociedad*, 211, septiembre-octubre.
- Guzmán, V. (2001). La institucionalidad de género en el estado: Nuevas perspectivas de análisis. CEPAL. Unidad Mujer y Desarrollo. Santiago de Chile, diciembre de 2001
- Hammar, O. (2003). Ley de cupo sindical femenino. Recuperado de: <http://www.trabajo.gov.ar/ctio/estudios.asp>
- Kirton y Greene (2005). Gender, Equality and Industrial Relations in the 'New Europe': AnIntroduction. *European Journal of Industrial Relations* 11, SAGE Publications, London.
- Lanari, E. (2008). Argentina. Estudio Nacional. Proyecto Políticas de Empleo para la Igualdad de Género, Raza/Etnia en los países del MERCOSUR y Chile. Buenos Aires: PEI- OIT/Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España.
- Libhaber de Palomino, M. (2011). Conflicto Laboral y Género. La movilización colectiva de las mujeres y barreras para su participación en las direcciones sindicales. Proyecto PNUD/ARG/09/016 Consejo Nacional de las Mujeres
- Lobato, M. (2008). Trabajo, cultura y poder: dilemas historiográficos y estudios de género en Argentina. *Estudios de Filosofía Práctica e Historia de las Ideas*. Año 9, N° 10, Mendoza, Diciembre, Dossier (29–45).
- Lupica, C. (2010). Trabajo decente y corresponsabilidad de los cuidados en Argentina. Santiago de Chile, Chile: OIT.
- Novick, M., Rojo S., Castillo V. (2008). El trabajo femenino en la post convertibilidad. Argentina 2003 – 2007. Santiago de Chile: Documentos de Proyectos. CEPAL -Naciones Unidas. Recuperado de: <http://www.eclac.cl/publicaciones/xml/2/33662/LCW182.pdf>.
- Osborne (2005). Desigualdad y relaciones de género en organizaciones: diferencias numéricas, acción positiva y paridad. *Política y Sociedad*, Vol. 42, Número 2.



- Palermo, S. (2007). ¿Trabajo masculino, protesta femenina? La participación de las mujeres en la gran huelga ferroviaria de 1917. En M. C. Bravo, V. Pita y F. Gil Lozano (comp.) *Historia de luchas, resistencias y representaciones. Mujeres Argentinas, Siglos XIX y XX*. Tucumán: EDUNT.
- Rico, M.N. (2008). Capacidades institucionales y liderazgo para políticas de equidad de género en América Latina. Los mecanismos para el avance de la mujer. XIII Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública Buenos Aires, Argentina.
- Rigat-Pflaum, M. (2008). *Los sindicatos tienen género*. Fundación Friedrich Ebert. Junio.
- Rodríguez, E. (2006). Igualdad de género y movimiento sindical. En Abramo, L. (editora) *Trabajo decente y equidad de género en América Latina*, Organización Internacional del Trabajo. Cap. X.
- Rodríguez Enríquez, C. (2009). La crisis económica mundial, el empleo de las mujeres y las respuestas de política pública. Una observación del caso argentino. Recuperado de <http://www.generoypobreza.org.ar/index.php/archivo-doc/item/124>
- Trajtemberg, D. (2009). Negociación colectiva durante 2003-2007, un análisis desde la perspectiva de género”. 9no Congreso ASET, Bs. As.
- Wainerman, C. (2007). Mujeres que trabajan. Hechos e ideas. En S. Torrado (Comp.): *Población y bienestar en la Argentina del primero al segundo Centenario*. Tomo II. Buenos Aires: Edhasa.
- Yannoulas, S. (2005). *Perspectivas de género y políticas de formación e inserción laboral en América Latina*. 1ra edición. Buenos Aires: Red Etis-IIPE- IDES.