

Reproducido en www.relatsargentina.com

HACIA UN FEMINISMO SINDICAL

Fabiana Sosa

Publicado en la web de AAL, noviembre, 2018

Abstract. A lo largo de esta investigación se analiza la historia de la desigualdad estructural de las mujeres en el mundo del trabajo así como la necesidad de dotar de un enfoque de género al sindicalismo para tener incidencia política transversal en la construcción de nuevas ciudadanías donde el feminismo tiene un rol fundamental a través de los movimientos de mujeres trabajadoras

1.- DE LOS FEMINISMOS

En términos generales, los feminismos comprenden un conjunto de teorías críticas que explican la subordinación, dominación, explotación y/o marginación de las mujeres en la sociedad y promueven su plena emancipación.

En la base del pensamiento feminista se encuentra la constatación sobre el lugar de inferioridad que ocupan las mujeres respecto de los hombres, en mayor o menor medida, en todas las culturas conocidas.

Dentro de las muchas definiciones del **feminismo**, encontramos la de **Diana Maffia** que refiere a la aceptación de **tres principios: uno descriptivo, uno prescriptivo y uno práctico**. Según el principio descriptivo, que se puede probar estadísticamente, nos dice que en todas las sociedades las

mujeres están peor que los varones, y podemos mostrar estadísticamente que en todos los grupos sociales, las mujeres están peor que los varones.

El segundo principio es prescriptivo, es una afirmación valorativa, que no nos dice lo que es sino lo que debe ser, lo que debe ocurrir, lo que está bien y lo que está mal, no lo describe sino que lo valora.

La afirmación prescriptiva dice: no es justo que esto sea así. No es justo que sistemáticamente en todas las sociedades y en todos los grupos las mujeres estén peor que los varones.

Entonces, aquí Diana Maffia introduce una tercera aceptación de un enunciado que ya sería práctico, un enunciado de compromiso, que podríamos expresar diciendo: *“estoy dispuesto o dispuesta, a hacer lo que esté a mi alcance para impedir y para evitar que esto sea así”, como el compromiso vinculado con la praxis diaria del “ser feminista”* ([1](#)).

A la llegada de la década de los setenta los feminismos habían constatado que aunque los derechos políticos se tenían y ejercían, las mujeres no habían conseguido una posición de igualdad respecto de los varones.

Las feministas impulsaron tanto los procesos de reforma legal como la revolución en la moral, las costumbres y los modales: ámbitos normativos no legislados.

Esta es la época de los colectivos de mujeres, asociaciones que no solo compartían una visión política, de la izquierda contracultural, sino que también hacían de la experiencia personal de las mujeres un espacio de politización. Estos colectivos adoptaron la consigna más significativa del período: **“lo personal es político”**, con la que buscan abrir el espacio de lo privado-doméstico a un espacio de politización explícita.

El lema encuentra su principal inspiración en la *“Política Sexual”* de **Kate Millet**, una de las obras de cabecera de este período (1969).

La autora afirma que el sexo envuelve un matiz político que suele pasar desapercibido, entendiendo la política como relaciones estructuradas de poder por las cuales un grupo de personas es controlado por otro.

Para responder a estos temas recurre a la distinción entre sexo y género, restringiendo el sexo a una connotación biológica, y dándole al género connotaciones psicológicas o culturales.

Esta distinción inaugura un nuevo camino para reflexiones respecto de la constitución de identidades de hombres y mujeres, y conlleva una asignación de características, comportamientos y roles que tiene elementos descriptivos y normativos a la vez.

El concepto de género, permitirá explicar que la subordinación de las mujeres en las sociedades se relaciona con dos elementos: uno de diferenciación y otro de poder o jerarquía.

El primero corresponde a la construcción cultural de las diferencias entre lo femenino y masculino y la atribución de estas características a mujeres y hombres desde su nacimiento, definiendo así el estatus que cada uno detendrá en la sociedad y los roles que desempeñarán en la vida pública y privada. El segundo elemento, expresa que las características diferenciadas que se atribuyen a hombres y mujeres constituyen una jerarquía en la cual lo masculino resulta favorecido y socialmente valorado, en detrimento de lo que se construye y señala como lo femenino. De esta manera, **el género no solo construye identidades, sino que también define y legitima relaciones de poder.**

2.- LOS SINDICATOS TIENEN GENERO

En ocasión de concurrir al evento llamado *“Los sindicatos tienen género”*, el 11-07-17, escribí un artículo, titulado *“Tramando un Feminismo Sindical”* ([\[2\]](#)).

Recorrió la jornada la necesidad de hablar de una nueva ola, un movimiento de mujeres que se viene gestando, especialmente en Argentina, con gran cultura sindical y donde quizás sería el lugar propicio para ilustrar la emergencia de un **“feminismo sindical”** que busque deconstruir todo para construir un mundo más libre y más igualitario.

Son las mujeres quienes deben poner sobre la mesa de la agenda sindical, y a través de sus propias representantes, la problemática diferenciada de la mujer trabajadora, para poder instalar y debatir cuestiones y acciones concretas relacionadas con las políticas de cuidado, la brecha salarial, la doble o triple jornada laboral, el techo de cristal, el trabajo precarizado, la feminización de la pobreza, las políticas de género al interior de las organizaciones y dentro del mundo del trabajo.

Entre las exponentes surgieron temas relacionados con la necesidad de debatir los desafíos de la participación de las mujeres en los sindicatos, puesto que ante la mayor inclusión en el mundo del trabajo, todavía nos cuesta acceder a mayores cargos de decisión, y se habló de la necesidad de *“democratizar todos los ámbitos donde participamos las mujeres”*, y que *“la ley de cupo debe ser considerada un piso, no un techo”*, en referencia al cupo femenino sindical.

Una de las expositoras, **Dora Martínez**, de **CTA Autónoma**, comenzó hablando de la idea de compartir las perspectivas de lucha del colectivo de mujeres, asegurando que la lucha empieza desde el momento mismo en que las mujeres pisamos este planeta y existe la división sexual del trabajo, y se refirió a la presencia de mujeres en políticas femininas ensambladas con las teorías feministas, y las estrategias de solidaridad y sororidad, como transformaciones radicales de las relaciones de poder entre varones y mujeres.

Relató la realidad de la representación en los sindicatos, donde se puede observar que las mujeres tenemos representación en muchos sectores, y obstáculos muy grandes en los sectores de conducción.

La dirigente habló con una energía que silenció al auditorio de *“esa potencia de poder que tiene el hombre desde el comienzo del mundo, y que hoy nos mata...”*, que refiere a la existencia de *“un poder ancestral, patriarcal, clerical y masculino”*. Nos invitó a *“construir rebeldías, a ser insurrectas y rebeldes”*, porque *“necesitamos más mujeres para construir otro poder, en sectores sindicales, y que nos devuelvan el poder que nos quitaron”*.

3.- Breve historia de los Movimientos de Trabajadoras

Simone de Beauvoir en su libro *“El Segundo Sexo”* ([3]), analiza la historia de la situación de las mujeres, y su brusca intromisión en la industria como mano de obra más considerable que la que proporcionan los trabajadores masculinos, entendiendo que la colaboración de las mujeres se hace necesaria en el siglo XIX.

Considera que la mujer reconquista una importancia económica que había perdido desde las épocas prehistóricas, ya que se escapa del hogar y desempeña en la fábrica una parte específica en la producción.

He aquí la gran revolución que transforma la suerte de la mujer y abre para ella una nueva era. En efecto, *“la mujer y el trabajador tienen en común que ambos son oprimidos”*, dice Bebel.

Asimismo, escribe Engels que *“la mujer no puede ser emancipada más que cuando participe en gran medida social en la producción y no sea ya reclamada por el trabajo doméstico sino en una medida insignificante...”*.

En los comienzos del siglo XIX la mujer era más vergonzosamente explotada que los trabajadores del sexo contrario, por ejemplo, mediante el trabajo a domicilio, y además, los patronos las preferían más por considerar que *“...trabajan mejor y más barato...”* que los hombres.

La situación de la obrera era tan lamentable, que Sismondi y Blanqui piden que se prohíba a las mujeres el acceso a los talleres. La causa de ello, en parte, consiste en que las mujeres no supieron en principio defenderse y organizarse en sindicatos.

Las **“asociaciones” femeninas** datan de 1848 y, al principio, eran asociaciones de producción. El movimiento progresó con extrema lentitud, como se observa en las siguientes cifras:

En 1905 hay 69.405 mujeres en un total de 781.392 sindicatos.

En 1908 hay 88.906 mujeres en un total de 957.120 sindicatos.

En 1912 hay 92.336 mujeres en un total de 1.064.413 sindicatos.

En 1920 hay 239.016 obreras y empleadas sindicadas sobre un total de 1.580.967 trabajadores, y entre las trabajadoras agrícolas solamente 36.193 sindicadas de 1.083.957, es decir, en total 292.000 sindicadas en un conjunto de 3.076.585 trabajadores sindicados.

Es una tradición de resignación y sumisión, una falta de solidaridad y de conciencia colectiva, afirma Simone de Beauvoir, que las deja desarmadas frente a las nuevas posibilidades que se abren ante ellas.

De esa actitud resulta que el trabajo femenino no ha sido reglamentado sino lenta y tardíamente.

La primera carta del trabajo femenino data del 2 de Noviembre de 1892, prohíbe el trabajo nocturno y limita la jornada en las fábricas, pero deja la puerta abierta a todos los fraudes.

Una segunda consecuencia de la resignada inercia de las trabajadoras fueron los salarios con que debieron contentarse. La razón de que los salarios femeninos hayan sido fijados a un nivel tan bajo es un fenómeno con respecto al cual se han propuesto diversas explicaciones y que depende de un conjunto de factores. No basta con decir que las necesidades de las mujeres son menores que las de los hombres. Más bien, las mujeres no han sabido defenderse contra sus explotadores.

En el seno de una sociedad en la que subsiste la comunidad conyugal es donde la mujer trata de emanciparse por el trabajo: ligada al hogar del padre, del marido, lo más frecuente es que se contente con llevar a la casa una ayuda; y, como no se trata para la obrera de subvenir a la totalidad de sus necesidades, se ve obligada a aceptar una remuneración muy inferior a la que exige un hombre.

Sólo cuando las mujeres se han integrado en la vida sindical, han podido defender sus propios intereses.

4.- OBSERVATORIO PARA LA EQUIDAD E IGUALDAD DE GENERO- C.G.T. R.A.

(4)

Analizando la situación en Argentina hacia 1999, podemos observar el informe cuya finalidad consistía en plantear elementos de discusión para la elaboración de la propuesta de incorporación de perspectiva de género, entre los cometidos y actividades del Observatorio de Trabajo del Mercosur.

La tendencia al aumento de la participación femenina en el trabajo remunerado es un fenómeno verificado tanto en el ámbito regional, como en el internacional, desde hace muchos años, sin perjuicio de lo cual, los avances en la situación de las mujeres en este terreno, aún evidencian serios desequilibrios tanto en las normas de inserción laboral femeninas y masculinas, como en el aporte realizado por hombres y mujeres, así como la retribución percibida.

La **IV Conferencia Internacional de la Mujer en Beijing (1995)**, colocó entre sus esferas de atención el acceso de las mujeres a los recursos económicos y al empleo, como base para el desarrollo con equidad, mencionando entre sus objetivos estratégicos: promover los derechos económicos y la independencia, proporcionar servicios comerciales, capacitación y acceso a los mercados, información y tecnología, eliminar la segregación en el trabajo y todas las formas de discriminación en el empleo, promover la armonización de las responsabilidades de hombres y mujeres en el trabajo y la familia.

El cumplimiento de tales objetivos implica la necesidad de articular la creación de mecanismos institucionales para la igualdad que permitan incorporar la perspectiva de género en todas las esferas de la política y del gobierno.

Es fundamental contar con una base empírica de diagnósticos concretos para elaborar políticas, proyectos y programas de acción gubernamentales y/o privadas, así como sus repercusiones sociales, contando con indicadores sensibles a la situación de hombres y mujeres en el ámbito del trabajo.

Esos requisitos se vinculan a la elaboración de estadísticas que contemplen la desagregación por sexo del conjunto de variables e indicadores económicos y sociales, y consideren indicadores específicos asociados a los roles de género, ya que los análisis tradicionales sobre el mercado laboral se han basado en indicadores neutrales al sexo, sin tomar en cuenta, las determinaciones

genéricas vinculadas a los roles que les son asignados socialmente y desempeñan hombres y mujeres.

Las diferencias por sexo entre hombres y mujeres se expresan en la proporción de ambos que participan en las consideradas actividades económicas, pero también, en las formas de inserción, en lo que refiere a su ubicación por ramas de actividad, categorías, tipos de ocupación y condiciones del empleo.

La división sexual en la que se asienta la organización económica de la sociedad y la distribución inequitativa y jerárquica de las tareas de producción y reproducción social, dan lugar por un lado, a la contradicción entre trabajo doméstico y extradoméstico, y por otro, a una valoración y distribución dispar de los dos tipos de trabajos.

La participación de las mujeres en el trabajo doméstico, pese a la acción del movimiento de mujeres y de los organismos internacionales, tiende a no valorarse como trabajo y por ende, tampoco valuarse desde el punto de vista económico.

Entre los mecanismos que impiden u obstaculizan ejercer los derechos de participación social, política y económica y en particular, de acceder a un trabajo estable y regular, el género tiene una posición destacada.

Los condicionamientos vinculados con las tareas reproductivas y los patrones culturales y sociales de inserción femenina, así como las diversas formas de discriminación por sexo, se ponen en evidencia en la concentración mayoritaria de mujeres en determinados sectores de actividad (servicios y comercio) y tipos de ocupación.

Según distintos estudios, aún con los indicadores tradicionales del mercado del trabajo, evidencian la concentración del empleo femenino en un número reducido y determinado de sectores y ocupaciones consideradas típicamente femeninas (calificación de género), manteniéndose restringido el acceso de las mujeres a otras profesiones o calificaciones.

A esta segregación horizontal se suma la segregación vertical, o sea la concentración de mujeres en los niveles más bajos de cada ocupación, lo que

también significa puestos de trabajo peor remunerados y más inestables. (Aguirre, R.1995; De Oliveira y Ariza, 1997).

Dichos condicionamientos también se aprecian en la fuerte proporción de mujeres subempleadas o empleadas a tiempo parcial (Aguirre, 1995, Aguirre y Espino, 1998). ([5])([6])

En lo que respecta al **movimiento sindical**, la presencia de las mujeres es todavía más débil en los países de la región, a pesar del aumento de la participación relativa de la fuerza de trabajo femenina, y el desarrollo de actividades orientadas a colocar la problemática de género en la agenda sindical. Dicha debilidad se expresa en la **escasa participación y representación de las direcciones y por lo tanto, en las negociaciones; en la ausencia de temática de género en las plataformas sindicales; en la relativa o total falta de reconocimiento de intereses específicos por parte del sindicalismo.**

Un conjunto de factores contribuyen a explicar la escasa incidencia de las mujeres en el ámbito sindical, de sus demandas y reivindicaciones: el sindicalismo representa principalmente al sector más tradicional de la fuerza de trabajo dentro de la masa asalariada típica mientras que la inserción laboral femenina es mayoritaria en unidades de producción unipersonales, entre quienes trabajan por cuenta propia y en el servicio doméstico; **el espacio sindical es esencialmente masculino, en términos de dinámicas de participación, discurso, lenguaje e intereses y predomina una concepción que considera idénticos intereses y demandas entre la clase trabajadora (Espino, 1998).**

5.- LAS MUJERES EN EL MUNDO DEL TRABAJO

Según el informe presentado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, en 2017, la tasa de participación de las mujeres en el mercado de trabajo en nuestro país ha crecido significativamente del 36,8 % en 1990 al 48,1 % en el primer trimestre del 2017. ([7])

Si bien las mujeres representan la mitad de la población, su tasa de empleo sigue siendo más baja que la de los varones: 43,1 % para las mujeres y 66,3 % para los varones según datos de la Encuesta Permanente de Hogares E.P.H. 2017.

Son numerosos los hogares donde las mujeres son el principal sustento económico (hogares monoparentales, o la mujer detenta el principal ingreso), así como hay un aumento de los niveles de desocupación y subocupación, y la tasa de empleo no registrado es superior entre las mujeres.

A su vez, la segregación horizontal contribuye a la desigualdad de género, ya que las mujeres que participan están excesivamente representadas en una serie limitada de sectores y ocupaciones, siendo que las principales fuentes de empleo para aquéllas, siguen siendo el trabajo en casas particulares, la enseñanza, y los servicios sociales y de salud.

Las características de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo determinan su acceso y permanencia en las ocupaciones y se refleja en la brecha de ingreso entre varones y mujeres, situándose estas últimas dentro del grupo de menores ingresos.

Cualquiera de las estadísticas que se repasen ponen en evidencia que las mujeres son las menos favorecidas tanto en el mercado de trabajo remunerado como en el interior de los hogares, en donde las tareas domésticas son patrimonio casi exclusivo de ellas, o al menos con un nivel de dedicación que duplica en cantidad de horas el que le destinan los varones.

Asimismo, revelan que el desempleo es más frecuente (9,5 % en ellas vs. 8,2% en ellos, cifra que aumenta entre las menores de 29 años, donde rozan los 20 puntos), ganan entre 21 y 35 % menos que los varones (dependiendo si están en el mercado formal o en el informal), y le dedican 6,4 horas diarias a las tareas domésticas mientras que ellos destinan 3,4 horas.

Frente a estos datos se observa claramente la fuerte segregación ocupacional vertical y horizontal, y la mayor informalidad, en que trabajan las mujeres en nuestro país.

El promedio de la brecha salarial en Argentina es del 27 %.

Las mujeres ganan, en promedio, –por lo menos– \$ 21.264 pesos anuales menos que los varones por ser mujeres.

A su vez hay una menor tasa de empleo: para los varones es de 63,7% vs. 41,4% en las mujeres, la brecha aquí es de 22 puntos.

Las mujeres sufren mayor sub-ocupación: 79,72 % de los varones del sector trabajaba más de 36 horas semanales, vs. sólo un 47 % de las mujeres que pueden lograrlo.

La tasa de actividad para las mujeres es del 46,1% y para los varones es del 69,6%, brecha de casi 24 puntos, y peor aún, en mujeres más jóvenes.

A su vez, la desocupación es mayor para las mujeres, ya que alcanza los dos dígitos.

Mujeres 10,2% vs. Hombres 8,5%, agravándose la brecha en las mujeres jóvenes 22,7% y 25% en el Gran Buenos Aires.

6.- Movimiento Sindical y Ley de Cupo Femenino Sindical ([8])

En Argentina desde comienzos del siglo XX, coincidiendo con la fase de industrialización, al concepto de trabajo se lo relacionó históricamente con el trabajo en las fábricas, mientras que el sindicalismo se inicia cuando aquella clase trabajadora que fue organizada en sindicatos de oficio se consolida en las primeras centrales sindicales.

Los sindicatos fueron creados para propender a la defensa de la persona trabajadora, por la representación de los intereses de todas las personas involucradas en la labor social y mejorar la calidad de vida, así como el ambiente de trabajo.

Con la sanción de la primera Ley de Asociaciones Profesionales el sindicalismo se convierte en una organización vertical y centralizada, cuyas primeras características fueron: unidades de encuadramiento sindical típicas por ramas de actividad, solamente un sindicato sería el reconocido como agente negociador, y articulación de una estructura sindical piramidal, no competitiva y centralizada.

En dicho período las mujeres alcanzaron un mayor grado de educación que les permitió, en el plano laboral, ingresar en gran número a tareas docentes y funciones administrativas. Asimismo, la nacionalización de diversas empresas supuso aumentos significativos de la dotación de personal, entre ellos las mujeres.

Paralelamente a la fuerte incorporación de las mujeres en el trabajo, el Estado fue sancionando leyes de protección a la clase trabajadora, entre ellas, para las mujeres, y se legisló respecto de la protección de la mujer embarazada, como lo imponía la OIT.

A partir de la nueva estructura sindical, las comisiones internas de las plantas fabriles se ocupaban del cumplimiento de estas normativas; pero estas comisiones, sólo en casos aislados fueron ocupadas por mujeres, teniendo 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.

Esto coincide con la normativa de las Naciones Unidas acerca de considerar al período 1975-1985 como la década de la mujer, con la disposición de lograr una situación igualitaria respecto de los varones. Además, los Encuentros de Mujeres en Argentina desde 1985, organizados por la llamada Multisectorial de Mujeres, se fueron sucediendo anualmente, reuniendo militantes políticas, grupos feministas, mujeres de organizaciones barriales, de asociaciones, de ONGs, en un intento por concientizar a otras mujeres sobre su situación sociocultural.

En nuestro país se difundieron las demandas para que la acción estatal a favor de la igualdad tomara la forma de “acción positiva” para quienes no habían alcanzado la igualdad real, impulsando el feminismo este tipo de medidas, influenciado por la ratificación argentina de la Convención contra todas las formas de Discriminación contra la mujer- CEDAW- en 1985.

Desde fines del siglo XX, principios del siglo XXI comienzan a instrumentarse en Latinoamérica y en particular en Argentina, políticas públicas de acción positiva para favorecer a las mujeres en lugares de representación, como un

avance en la visibilización de la subordinación que padecen en el espacio público.

Las mujeres aumentaron su participación en el mercado de trabajo, subsistiendo la división del trabajo, dado que la experiencia de trabajo influye de manera diferente sobre hombres y mujeres, y las relaciones que se establecen en los ámbitos laborales asalariados generan un proceso conflictivo donde las asimetrías se acentúan.

Desde la teoría feminista y las asociaciones civiles, se comenzó a afirmar que las mujeres desarrollan más de un trabajo, y que éste no es sólo el trabajo remunerado por el mercado. La llamada doble jornada compuesta por la doméstica y salarial condiciona la presencia femenina a un estereotipo muy arraigado, que le impide acceder a algunos lugares de trabajo y ámbitos políticos y sociales.

Las medidas de acción positiva tienen como intención actuar contra la subordinación y la discriminación de las mujeres, es decir, se trata de estrategias destinadas a establecer la igualdad de oportunidades entre varones y mujeres por medio de medidas gubernamentales, con el fin de compensar o corregir cualquier tipo de discriminación que sea producto de prácticas sociales pasadas, o presentes. ([9])

La realidad indica que el ideal de equilibrio entre los sexos no se puede producir espontáneamente, naturalmente, ni por el accionar libre de la sociedad, sino que se debe lograr a través de la imposición de mecanismos artificiales coercitivos, como por ejemplo, las cuotas, o los objetivos. ([10])

El sistema de cuotas permite reparar inequidades de la estructura básica de la sociedad, orientado a favorecer a los menos favorecidos -en nuestro caso dirigido a las mujeres, quienes están significativamente subrepresentadas en los niveles más altos de decisiones y de poder. Si bien en los últimos años las mujeres han tomado un rol de mayor preponderancia en el mundo político, social, y laboral, esto no se ve reflejado en la participación activa en el mundo sindical, especialmente en sus estructuras de dirección.

Esto se puede deber a diferentes factores, entre los cuales podemos considerar el problema de la real relación que existe entre afiliación y

representación interna de los sindicatos, la falta de confianza de los dirigentes masculinos en la capacidad femenina para liderar propuestas, y especialmente al discurso patriarcal, que en los sindicatos pareciera ser excluyente.

La sociedad patriarcal tiende a construir su discurso basado en las funciones de los sexos bien diferenciadas entre el ámbito de la producción (trabajo asalariado-ámbito público) para los varones, y el de la reproducción (trabajo doméstico- esfera privada) para las mujeres.

Asimismo, el binomio hombre-mujer reproduce la asignación de atributos relativos a ambos sexos, reservándose a los hombres los relativos al ejercicio del poder (capacidad de mando, liderazgo, fortaleza, racionalidad), y a la mujer los relativos al cuidado (familia, escolaridad, solidaridad, asistencia social, sensibilidad). Se tiende a reproducir la producción ideológica y simbólica basada en la dominación que se ejerce respecto de las mujeres en la esfera privada, trasladándose al ámbito público donde sitúan a las mujeres en un plano de inferioridad y por tanto de subordinación.

El 29/11/2002 se promulga la **ley N° 25.674**, que sanciona el “**Cupo Femenino Sindical**”, modificando la Ley de Asociaciones Sindicales.

Establece la integración obligatoria de mujeres en cargos electivos y representativos de las organizaciones sindicales, determinando que el porcentaje femenino será de un mínimo de un 30 % cuando el número de mujeres alcance o supere ese porcentual sobre el total de trabajadores y trabajadoras.

Cuando la cantidad de trabajadoras no llegase al 30 % del total de las personas que trabajan, el cupo para cubrir la participación femenina en las listas de candidatos y su representación en los cargos electivos y representativos de la asociación sindical, será proporcional a esa cantidad.

La ley se ocupa de la participación de las mujeres en los grupos de negociación y lo hizo de acuerdo a la cantidad de trabajadoras de la rama, estableciendo que los acuerdos celebrados sin la representación proporcional no serán oponibles a las trabajadoras, con excepción de que tal negociación fijara condiciones más favorables.

La ley de Cupo Femenino Sindical debe ser cumplida tanto por Asociaciones con personería gremial como por Asociaciones con simple inscripción. Los sistemas de Negociación Colectiva son instrumentos fundamentales para obtener la equidad de género e igualdad de oportunidades laborales siendo imprescindible incluir la perspectiva de género en la Negociación Colectiva para lo cual debemos comprender y conocer estas cuestiones y lograr la participación femenina.

En dicho campo deben tratarse temas como licencias por maternidad, paternidad, igualdad de remuneración, trabajo nocturno, formación profesional, políticas de género, políticas de cuidado, por la gran desigualdad que genera la desigual distribución del tiempo que hombres y mujeres destinan a las tareas remuneradas, estableciendo para las mujeres límites a sus opciones ocupacionales y a su participación en espacios de representación laboral y sindical.

La alarma que se detecta es que subiste en la Argentina un discurso patriarcal, acentuado en el sector sindical.

7.- QUE NOS DICEN LOS DATOS

No contamos con estadísticas oficiales sobre la participación sindical de las mujeres ni su representación en las comisiones directivas de los sindicatos ni en las negociaciones colectivas, ni sobre su afiliación a las entidades.

Los datos disponibles sobre afiliación sindical de la Encuesta de Trabajadores en Empresas (ETE) según **Eliana Aspiazu** 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)”* ([11]).

Según dicha investigación, de un total de 1448 cargos sindicales sólo 80 eran ocupados por mujeres. De ellos, 61 se correspondían con cargos de vocalías o de revisiones de cuentas. En 25 sindicatos, las mujeres no tenían ninguna representación.

Conforme el estudio elaborado por el MTSS, publicado en Septiembre de 2017, “Las Mujeres en el Mundo del Trabajo” ([12]):

| Sindicatos | Secretarías y Subs. Total | Secretarías y Subs. a cargo de mujeres | Secretarías a cargo de mujeres |
|---------------|---------------------------|--|--|
| Alimentación | 10 | 4 | Gremial, Administrativa, Actas, Higiene y Seguridad en el Trabajo |
| Bancarios | 23 | 7 | Acción Social, Vivienda, Previsión, Igualdad y Género, Pros. Administración, Finanzas y Organización |
| Calzado | 18 | 4 | Mujer, Actas; Pros. Mujer y Capacitación e Higiene |
| Camioneros | 25 | 4 | Acción Social, Mujer, Igualdad de Oportunidades y Género; Pros. Mujer |
| Choferes | 17 | 0 | |
| Comercio | 30 | 5 | Mujer; Subs. Asuntos Laborales, Seguridad e Higiene, Mujer, Convenciones Colectivas |
| Comercio CABA | 24 | 4 | Actas, y Documentación, Mujer y Protección Niñez, Estadística y Defensa Consumidor, Derechos Humanos |
| Encargados | 8 | 2 | Actas Prensa, y Turismo Recreación |

| | | | |
|----------------------|----|---|--|
| Entidades deportivas | 18 | 7 | Hacienda, Acción Social, Turismo, Prensa, Capacitación, Redes Sociales; Subs. Gremial |
| Ferrovianos | 19 | 1 | Relaciones Internacionales |
| Gas | 8 | 1 | Subs. Tesorero |
| Gráficos | 10 | 1 | ProTesorera |
| Madereros | 7 | 0 | |
| Maestranza | 10 | 2 | Gremial, Actas |
| Mecánicos | 23 | 1 | Desarrollo Humano, Turismo y Vivienda |
| Metalúrgicos | 11 | 0 | |
| Mineros | 7 | 2 | Gremial e Interior, y Social Turismo |
| | | | Igualdad de Oportunidades, Subs. |
| Personal Civil | 34 | 9 | Actas, Deportes, Mujer, Obras Sociales, Organización, Personas con capacidades diferentes, Trabajadores Pasivos, Gremial |
| Plásticos | 8 | 1 | Actas |
| Químicos | 8 | 0 | |
| Rurales | 11 | 1 | Igualdad de Oportunidades y Género |
| Sanidad | 20 | 6 | Finanzas, Mujer, Asistencia Social; Subs. Organización, Asistencia Social, Deporte |

| | | | |
|-------------|-----|----|---|
| Telefónicos | 18 | 5 | Actas, Cultura, Capacitación, Derechos Humanos, Género |
| Textiles | 10 | 2 | Mujer, Cultura |
| Total | 377 | 69 | |

Se trata de una muestra muy pequeña, sin explicación alguna sobre cuáles han sido los criterios utilizados para su conformación, por lo que resulta sumamente arbitraria. Se refiere a 24 “sindicatos”, pero no se menciona exactamente a qué sindicatos, y más bien parecería expresarse la “actividad”, sin detallar información sobre la totalidad de los sindicatos de dichas actividades.

Según el análisis de casos realizado por la Subsecretaría de Políticas, Estadísticas y Estudios Laborales, en las ramas de actividad con menores tasas de empleo femenino, no hay mujeres ocupando cargos en las comisiones directivas. Por ejemplo: transporte de pasajeros, metalúrgicos, o madereros, entre otros. ([\[13\]](#))

Existe una relación positiva entre la tasa de empleo femenina y la proporción de cargos ocupados por mujeres. Es decir, la mayor proporción de mujeres empleadas en una actividad, acrecienta la cantidad de cargos electivos ocupados por ellas.

Son pocas las mujeres que están a cargo de las principales responsabilidades del sindicato, aún incluso en actividades muy feminizadas. Las mujeres están a cargo de solamente el 18% de Secretarías, Subsecretarías o Prosecretarías. De éstas, el 74% serían aquéllas que se consideran “propias de las mujeres”: igualdad, género o servicios sociales.

Esto último se replica en distinta medida en las centrales sindicales, según datos extraoficiales de Junio de 2018.

En la CGT, sobre un total de 37 cargos para cubrir en el secretariado nacional, sólo 2 fueron ocupados por mujeres (5%), la Secretaría de Igualdad de Oportunidades y Género y la Secretaría de Salud.

En la CTA de los Trabajadores, de los 44 cargos de la Comisión Ejecutiva Nacional, 14 son ocupados por mujeres (31,8%), 6 Secretarías: de Contabilidad y Finanzas, Previsión Social, Formación, Igualdad de Género y Oportunidades, Pueblos Originarios y Discapacidad; 5 vocalías y 3 cargos de revisores de cuentas.

Mientras que en la CTA Autónoma, de los 44 cargos de la Mesa Ejecutiva Nacional, 14 son ocupados por mujeres (31,8%), 7 Secretarías: Administrativa, Comunicación y Difusión, Previsión Social, Formación, Igualdad de Género y Oportunidades, Actas, y Discapacidad; 5 vocalías y 2 cargos de revisores de cuentas.

-

8.- EL ENFOQUE DE GENERO EN LA INCIDENCIA POLITICA

Los aprendizajes nos muestran que las políticas ciegas a la desigualdad entre hombres y mujeres, profundizan las brechas y obstaculizan el camino del desarrollo y la autonomía de las mujeres. En este sentido, el desarrollo sostenible debe incluir de manera integral la igualdad de género porque, de lo contrario, no puede ser considerado ni desarrollo, ni sostenible. ([14])

Es claro que las estructuras de poder no se han modificado de manera sustancial y subsisten sesgos de construcción de género profundamente arraigados en nuestras sociedades, que se reflejan también en las diferencias de clase, de etnia, de opción sexual y/o identidad de género y generacional, entre otras. Superar estos modelos es una condición esencial para avanzar en el ejercicio de los plenos derechos de ciudadanía (I Conferencia de Mujeres CSA [15]).

Sobre la base del análisis del carácter estructural de la desigualdad en América Latina y el Caribe, la CEPAL pone a la igualdad como horizonte, el cambio estructural como camino y la política como instrumento. En este contexto, se propone superar las brechas estructurales del desarrollo y alcanzar la autonomía de las mujeres en diferentes esferas.

En esta dirección, la **Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible** ([16]) aprobada recientemente por los gobiernos, reconoce la centralidad de la **igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres** para transitar

hacia patrones de desarrollo sostenible. Establece **17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)**, al tiempo que afirma que cada país dispone de diferentes enfoques, visiones de futuro, modelos e instrumentos para lograr el desarrollo ([17]).

En el Objetivo 5, plantea de forma particular **“Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas”** (Naciones Unidas, 2015) y define un campo normativo específico que deberá verse reflejado en políticas concretas en los países.

Este marco constituye una oportunidad para avanzar en la construcción de una agenda regional para el desarrollo sostenible basada en la igualdad de género y en la autonomía y los derechos de las mujeres, retomando los aprendizajes y los compromisos ya asumidos ([18]).

Los ODS y la agenda de género de la región plantean grandes desafíos para los cuales es necesaria una participación efectiva de la sociedad en la toma de decisiones, teniendo en consideración que dicha participación debe proporcionar justicia social y promover la libertad sindical, asegurar la igualdad entre géneros, grupos generacionales y étnicos e incidir para la superación de las desigualdades y de las asimetrías.

En este sentido, se deben promover e implementar mecanismos de participación que desarrollen y complementen la democracia representativa de todas las partes involucradas.

La participación de las mujeres en condiciones de igualdad con los hombres en la adopción de decisiones proporcionará un equilibrio que reflejará, de una manera más cercana la composición de la sociedad que se necesita para reforzar la democracia y mejorar su funcionamiento, siendo fundamental la participación activa de las mujeres y la incorporación de sus particulares puntos de vista a todos los niveles del proceso.

Un factor crucial de los avances alcanzados en la región ha sido el accionar estratégico y sostenido de **las mujeres organizadas en la diversidad de expresiones del campo de acción feminista**. La generación de conocimiento, la participación política, la incidencia y el activismo regional y global han

colocado a la sociedad civil de América Latina y el Caribe en un lugar de vanguardia.

En este proceso es clave también el reconocimiento y fortalecimiento sindical, bajo el criterio de que **sin sindicatos no hay democracia**. Para ello **necesitamos promover un sindicalismo inclusivo**, con mayor participación de mujeres y jóvenes en los sindicatos y en los procesos de negociación colectiva, que incluya a los diversos colectivos laborales en condiciones de informalidad y precariedad, y a todos los que son objeto de discriminación por su condición de género, grupo etario, por discapacidad, situación migratoria o identidad étnica. (PLADA, “**Plataforma de Desarrollo de las Américas**” [\[19\]](#)).

El punto 37 de PLADA consigna expresamente bajo el título “**Reconocimiento De los Sindicatos como instrumento De la Democracia y Del ejercicio De los Derechos humanos**” que “...solo en una sociedad con respeto sustantivo por los Derechos Humanos integrales se puede construir una democracia real. Con sus valores permanentes de solidaridad y no discriminación, y a través de su presencia y papel en los lugares de trabajo y en la sociedad, **los sindicatos tienen una capacidad única para trabajar por la democracia y el ejercicio pleno de los Derechos Humanos para el conjunto de los ciudadanos del Continente.**”

9.- HACIA UN FEMINISMO SINDICAL

A lo largo de estas páginas he intentado acercar algunos datos muy escasos, para aproximarnos a la idea de cuál es la participación de las mujeres en el mundo del trabajo y cuál es la participación sindical en el marco de las organizaciones y asociaciones de trabajadores/as, a fin de poder accionar en procura de las demandas que les son propias, y poder incidir positiva y proactivamente en articulación con el Estado en el diseño de políticas públicas.

Partiendo de la definición inicial de feminismo elaborada por **Diana Maffia**, que nos habla de tres principios, descriptivo, prescriptivo y práctico, analizando la realidad actual de la inserción de las trabajadoras en

el mundo sindical, bien podemos afirmar que su participación es desigual a la de sus compañeros varones, y mucho más, si hablamos de su representación en sectores de dirección.

En este punto surgen muchos interrogantes:

Cuáles son los principales obstáculos que experimentan las mujeres para participar en la actividad sindical?

Cuál es la inserción real de las trabajadoras una vez que acceden a los puestos de representación sindical?

Cuál es la actitud que toman las mujeres sindicalistas en sus roles de delegadas de base, en cargos directivos o en puestos de representación?

Cuáles son las estrategias desplegadas por las mujeres sindicalistas para poner sobre la agenda sindical la problemática diferenciada de las trabajadoras?

Alcanza solamente con acceder a los puestos de representación mediante el cupo femenino sindical?

Y así podría seguir sumando preguntas, pero prefiero empezar a encontrar algunas respuestas, para lo cual, me voy a valer de quienes me ayudaron a pensar que sin la idea de un feminismo sindical, las consignas de las mujeres trabajadoras, van a demorar mucho más tiempo en concretarse, porque para que las mismas tengan voz es necesario primero reconocer de dónde venimos, y asumir que mirando la estadística que decidamos mirar, en todos los supuestos las mujeres estamos en situación de desigualdad, estamos “peor” que los trabajadores, ya sea, en materia de inserción laboral, en precariedad laboral, en las actividades que desempeñamos, en relación con los salarios, en el uso de nuestro tiempo, en el acceso a los puestos jerárquicos, en la intervención en la negociación colectiva, en materia de licencias, donde la maternalización del cuidado nos atrapa, nos quita tiempo y posibilidades reales y medibles de insertarnos laboralmente en igualdad de condiciones.

Collin, Françoise, habla de un “**feminismo reconstruido**”, cuando se pregunta cuáles son los componentes fundamentales del discurso feminista,

y el difícil equilibrio que a lo largo de los años ha mantenido el movimiento feminista entre la denominada política de la igualdad y la política de la diferencia, siendo imperioso que las mujeres se incorporen de pleno al estado de ciudadanía, sin que ello signifique una adaptación acrítica a los cánones masculinos.

Las prácticas feministas de la igualdad y la diferencia son dos dimensiones inevitables en la política feminista, y ambas van a tener un papel en la dirección de nuestra acción política en los próximos años. [\[20\]](#)

Asimismo, hay preguntas que resulta imperioso responder por parte de las distintas agrupaciones feministas, que han sabido llevar adelante los reclamos de mujeres y otros colectivos no hegemónicos, atravesados por la misma situación de vulnerabilidad y desigualdad estructural, siendo necesario dotarlas de nuevos impulsos a fin de tener incidencia política en cuestiones de género, y poder provocar cambios reales en las raíces de la sociedad y en la estructura democrática.

En la **Conferencia Internacional del Trabajo, 107.ª reunión** (2018), en la sesión de apertura el Director General **Guy Ryder**, analizando porqué el mundo del trabajo es injusto con las mujeres, al proponer un nuevo impulso en favor de la igualdad, hace referencia a los movimientos de mujeres, al decir “...las mujeres están enojadas y son cada vez más las que expresan su ira. Así lo evidenciaron las grandes manifestaciones organizadas en América Latina contra la violencia de género, con la campaña «Ni Una Menos», o las campañas virales «#MeToo» y «Time’s Up» llevadas a cabo para protestar contra el acoso sexual y las violaciones...” [\[21\]](#)

Podemos decir que nos encontramos en un punto de inflexión en el largo camino hacia la igualdad de género, donde todo dependerá de que transformemos nuestra indignación en acción, en particular en el lugar de trabajo y el mercado laboral.

En este sentido, nos ilustra **Vargas, Virginia**, al hablar de los **feminismos latinoamericanos**, y los nuevos contextos que requieren nuevas reflexiones y nuevas propuestas, sustentadas en las nuevas sensibilidades, nuevas miradas y nuevos horizontes globales, regionales y nacionales que comienzan a alimentar las prácticas ciudadanas.

“...la capacidad de elaborar nuevas preguntas para interrogar esta nueva realidad y nuestras propias “verdades”, es fundamental. No podemos analizar lo que está pasando con los códigos anteriores...

Muchas expresiones feministas, desde diferentes espacios y entradas, comienzan a recuperar los temas y miradas más subversivas y transgresoras, recuperando también una perspectiva autónoma y buscando posicionar una visión diferente de futuro, sustentada en las nuevas condiciones que presentan los cambios que trae un mundo globalizado...”

En este análisis, se evidencia la necesidad de revisar y ampliar la agenda de los feminismos, a fin de unirse también con otros movimientos sociales, que luchan por la ampliación de los derechos humanos, como parte fundamental para su reposicionamiento, dentro del cual surge la percepción de que los *“asuntos de las mujeres deben ser posicionados como asuntos político culturales democráticos de primer orden, que atañen a mujeres y hombres, y que los asuntos de las democracias a nivel cultural, social, económico y político deben ser asuntos de competencia feminista y parte de sus agendas.”* ([\[22\]](#))

10.- CONCLUSIONES

Y claro que las mujeres estamos enojadas, porque hemos llegado a la conclusión de que son muchos factores complejos los que nos han dejado inmersas en esta realidad innegable de desventaja que seguimos experimentando en el mundo del trabajo, pese a los avances, intentos y progresos realmente registrados.

Ser mujer supone, en todo el mundo, un 30 % menos de probabilidades de incorporarse a la fuerza de trabajo y, con frecuencia, trabajar en los últimos peldaños de la escala económica.

Las mujeres siguen cobrando en todo el mundo alrededor de un 20 % menos al mes que los hombres.

Muchos factores contribuyen a que el mundo del trabajo sea más o menos injusto para las mujeres, según las circunstancias.

Sin embargo, la contribución de las mujeres a las economías nacionales es evidente tanto en las economías ricas como en las emergentes, y se considera que atraer y retener a más mujeres en el mercado de trabajo forma parte de una «economía inteligente».

Más allá de las prácticas habituales debemos entender que se trata de una cuestión de justicia social, que la legislación es insuficiente, que debemos incorporar la perspectiva de género, introducir iniciativas que permitan conciliar las responsabilidades laborales y familiares, además de erradicar los estereotipos y las culturas empresariales sexistas.

Necesitamos propugnar la diversidad de género en las empresas, concientizar acerca de los obstáculos con que las mujeres tropiezan y abrir vías de superación.

Es fundamental iniciar el camino hacia una nueva economía del cuidado, articulando estructuras en función de un modelo de cuidados accesible, universal y de calidad, entre los distintos actores del sistema, el Estado, los hogares y la comunidad, donde necesariamente deben sumarse los sindicatos.

Fortalecer el control de las mujeres sobre sus tiempos, también es contribuir a erradicar la “pobreza material” que padecen las mismas, favoreciendo la ordenación y control de su jornada, con un mínimo de horas de trabajo garantizadas y previsibles.

Debemos rescatar la función del diálogo social y la negociación colectiva, para elaborar mecanismos de acción conjuntos, que nos permitan valorar justamente el trabajo de las mujeres, elaborar métodos estadísticos, porque “lo que no se mide, no se cuenta”, así como insistir en la transparencia en la información de las diferencias salariales entre mujeres y varones, recurriendo a la publicidad de los datos recabados.

Elaborar planes de acción para lograr mayor participación de mujeres en las organizaciones, así como dar a conocer la opinión y aumentar su representación, garantizando el legítimo ejercicio del derecho a disfrutar de voz y representación, enfocando el eje en una política transversal sobre género y no discriminación.

Hacer realidad un futuro libre de todo tipo de acoso y violencia en el mundo del trabajo, implica trabajar en el reconocimiento de la diversidad no solo en la vida de las mujeres sino en su estrecha relación con las características multiculturales y pluriétnicas de nuestras sociedades.

La realidad innegable es que las desventajas que las mujeres siguen experimentando en el trabajo constituyen la mayor violación de la justicia social, y se alejan del concepto de trabajo decente, y el compromiso feminista frente a ellos resulta impostergable, si pretende alzar las banderas de cumplir con su mandato político de hacer realidad un futuro justo y mejor para todas las mujeres y los hombres.

[1] Maffía, Diana (2008). Contra las dicotomías: Feminismo y epistemología crítica. Mimeo. Seminario de Epistemología Feminista, Facultad de Filosofía y Letras (UBA).

[2] <http://latfem.org/tramando-un-feminismo-sindical/>

[3] Simone de Beauvoir: “El Segundo Sexo”, 12° ed. Buenos Aires, Debolsillo, 2016, Traducido por Juan García Puente, pág.107 y sigs.

[4] Documento Histórico CM- CSCS Año 1999- C.G.T. R.A., ESTUDIO ORIGINAL OBSERVATORIO PARA LA EQUIDAD E IGUALDAD DE GENERO- Secretaría de Igualdad de Oportunidades y Género

[5] Aguirre, Rosario “Transformaciones recientes del empleo femenino en Uruguay” Serie Seminarios y Talleres N 86. CIEDUR. Montevideo. 1995

[6] Aguirre, R. Espino, A. “Mercado de trabajo y calidad del empleo de las mujeres en Uruguay. Informe encargado por el Equipo Técnico Multidisciplinario Santiago de Chile- OIT”, Marzo de 1998.

[7] https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/informe_ctio_documento_trabajo.pdf

[8] “Participación de las mujeres en el mundo sindical” Un cambio cultural del nuevo siglo- Nelida Bonnacorsi, Marta Carrario

“El cupo sindical femenino” Artículo publicado en Mundo Gremial, 2/02/11

“Consideraciones acerca de la aplicación de la ley de cupo femenino sindical”
Elaborado por la Comisión Tripartita de Igualdad de Trato y Oportunidades
entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral

[9] Saba, Roberto (2004). “(Desigualdad Estructural”, en Jorge Amaya (ed.),
Visiones de la Constitución, 1853-2004. Buenos Aires, UCES, pp. 479 – 514.

[10] Saba, Roberto (2011). “Igualdad de trato entre particulares”, en
Lecciones y Ensayos Nº 89, pp. 217– 276. Buenos Aires, Facultad de Derecho
de la Universidad de Buenos Aires.

[11] Aspiazú Eliana, “Participación de las mujeres e institucionalidad de la
problemática de género en el sindicalismo <http://nulan.mdp.edu.ar/2243/>

[12] https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/informe_ctio_documento_trabajo.pdf

[13] Trajtemberg, David MTEyS. Subsecretaría de Políticas, Estadísticas y
Estudios Laborales. Dirección de Estudios del Trabajo

[14] XIII Conferencia regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe “LA
IGUALDAD DE GÉNERO EN EL NÚCLEO DEL DESARROLLO SOSTENIBLE: A 40
AÑOS DE LA 1º CONF.REG.S/LA MUJER DE A.LATINA Y EL CARIBE”,
Quincuagésima Tercera Reunión de la Mesa Directiva de la Conferencia
Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, Santiago, 26 a 28 de
enero de 2016.

[15] I Conferencia de Mujeres CSA, Democracia, Autonomía de las Mujeres e
Igualdad de Género, Del 9 al 11 de septiembre, 201, Ciudad de Panamá,
Panamá

[16] AGENDA 2030 PARA EL DESARROLLO
SOSTENIBLE http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_norm/-relconf/documents/meetingdocument/wcms_416438.pdf

[17] OBJETIVOS DESARROLLO SOSTENIBLE: <https://youtu.be/345IxGgiF9s>

[18] XIII CONFERENCIA REGIONAL SOBRE LA MUJER DE AMÉRICA LATINA Y EL
CARIBE “LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL NÚCLEO DEL DESARROLLO
SOSTENIBLE: A 40 AÑOS DE LA PRIMERA CONFERENCIA REGIONAL SOBRE LA

MUJER DE AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE”, Quincuagésima Tercera Reunión de la Mesa Directiva de la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, Santiago, 26 a 28 de enero de 2016.

[19] PLADA, Plataforma de Desarrollo de las Américas <http://csa-csi.org/Plada.asp?pageid=195>

[20] Collin, Françoise, (1994) Por un Feminismo Reconstruido- VIENTO SUR N° 14, pgs.81/82

[21] Conferencia Internacional del Trabajo, 107.ª reunión, 2018 “Iniciativa relativa a las mujeres en el trabajo: Impulso en favor de la igualdad”, Memoria del Director General, Informe B, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.

[22] Vargas, Virginia (2002).” Los feminismos latinoamericanos en su tránsito al nuevo milenio. (Una lectura político personal)”, en Mato, Daniel (comp.): Estudios y otras prácticas intelectuales latinoamericanas en cultura y poder. Caracas. CLACSO

REFERENCIAS DE BIBLIOGRAFIA CONSULTADA

1) **Fries, Lorena y Lacrampette, Nicole** (2013). “Feminismos, género y derecho”, en Lacrampette, Nicole (ed): Derechos Humanos y Mujeres: teoría y práctica. Santiago de Chile: Universidad de Chile/ Facultad de Derecho/ Centro de Derechos Humanos

2) **Maffía, Diana** (2007). “Epistemología feminista: la subversión semiótica de las mujeres en la ciencia”, en Revista Venezolana de Estudios de la Mujer Vol.12 N° 28

3) **Maffía, Diana** (2008). Contra las dicotomías: Feminismo y epistemología crítica. Mimeo. Seminario de Epistemología Feminista, Facultad de Filosofía y Letras (UBA).

4) **Sosa, Fabiana** (2017) “Tramando un feminismo sindical” <http://latfem.org/tramando-un-feminismo-sindical/>

5) **Simone de Beauvoir**, “El Segundo Sexo”, 12° ed. Buenos Aires, Debolsillo, 2016, Traducido por Juan García Puente, pág.107 y sigs.

6) **C.G.T. R.A.**, Documento Histórico CM- CSCS Año 1999- ESTUDIO ORIGINAL OBSERVATORIO PARA LA EQUIDAD E IGUALDAD DE GENERO- Secretaría de Igualdad de Oportunidades y Género

7) **Aguirre, Rosario** “Transformaciones recientes del empleo femenino en Uruguay” Serie Seminarios y Talleres N 86. CIEDUR. Montevideo. 1995

8) **Aguirre, R. Espino, A.** “Mercado de trabajo y calidad del empleo de las mujeres en Uruguay. Informe encargado por el Equipo Técnico Multidisciplinario Santiago de Chile- OIT”, Marzo de 1998.

9) **M.T.S.S.** (2017) “Las mujeres en el mundo del trabajo”

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/informe_ctio_documentodetrabajo.pdf

10) **Nelida Bonnacorsi, Marta Carrario**, “Participación de las mujeres en el mundo sindical” Un cambio cultural del nuevo siglo

11) “El cupo sindical femenino” Artículo **Mundo Gremial**, 2/02/11

12) “Consideraciones acerca de la aplicación de la ley de cupo femenino sindical” Elaborado por la **Comisión Tripartita** de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral

13) **Aspiazu Eliana**, “Participación de las mujeres e institucionalidad de la problemática de género en el sindicalismo <http://nulan.mdp.edu.ar/2243/>

14) **Saba, Roberto** (2004). “(Desigualdad Estructural”, en Jorge Amaya (ed.), Visiones de la Constitución, 1853-2004. Buenos Aires, UCES, pp. 479 – 514

15) **Saba, Roberto** (2011). “Igualdad de trato entre particulares”, en Lecciones y Ensayos N° 89, pp. 217– 276. Buenos Aires, Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires

16) **Trajtemberg, David** MTEyS. Subsecretaría de Políticas, Estadísticas y Estudios Laborales. Dirección de Estudios del Trabajo

17) **XIII Conferencia regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe** “LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL NÚCLEO DEL DESARROLLO SOSTENIBLE: A 40 AÑOS DE LA 1° CONF.REG.S/LA MUJER DE A.LATINA Y EL CARIBE”, Quincuagésima Tercera Reunión de la Mesa Directiva de la

Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, Santiago, 26 a 28 de enero de 2016

18) **I Conferencia de Mujeres CSA**, Democracia, Autonomía de las Mujeres e Igualdad de Género, Del 9 al 11 de septiembre, 201, Ciudad de Panamá, Panamá

19) **AGENDA 2030 PARA EL DESARROLLO**

SOSTENIBLE http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_norm/—relconf/documents/meetingdocument/wcms_416438.pdf

20) **ODS**, OBJETIVOS DESARROLLO SOSTENIBLE:

21) **PLADA**, Plataforma de Desarrollo de las Américas <http://csa-csi.org/Plada.asp?pageid=195>

22) **Collin, Françoise** (1994). “Teoría y praxis de la diferencia sexual” en Viento Sur Nº 14 Marzo – Abril.

23) **Vargas, Virginia** (2002).” Los feminismos latinoamericanos en su tránsito al nuevo milenio. (Una lectura político personal)”, en Mato, Daniel (comp.): Estudios y otras prácticas intelectuales latinoamericanas en cultura y poder. Caracas. CLACSO

24) **Fries, Lorena y Matus, Verónica** (1999). “Supuestos ideológicos, mecánicos e hitos históricos fundantes del poder patriarcal”, en Facio, Alda y Lorena Fries (eds): *Género y derecho* Santiago de Chile, Ediciones La Morada.

25) **Maffia, Diana y Gómez, Patricia** (2009). Condiciones éticas y políticas del acceso a la justicia: Ciudadanía y derecho no androcéntrico. Ponencia presentada en el Congreso Internacional “Género, Política y Derecho: Una Alternativa de Acceso a la Justicia para las Mujeres”. Bogotá. Dirección de Derechos Humanos y Apoyo a la Justicia.

26) **Conferencia Internacional del Trabajo, 107.ª reunión**, 2018 “Iniciativa relativa a las mujeres en el trabajo: Impulso en favor de la igualdad”, Memoria del Director General, Informe B, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.