

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>**

## PERSONAS: ENSAYO

### **La inclusión de la perspectiva de género en la actividad sindical. Análisis de dos Asociaciones del Sector Salud en la Provincia de Buenos Aires.**

The inclusion of gender perspective in Trade Unions. Research of two Health Sector Trade Unions in Buenos Aires.

**Edición Nº 14 – Agosto de 2012**

Artículo Recibido: Octubre 12 de 2011

Aprobado: Marzo 22 de 2012

#### **AUTORA**

Eliana Aspiazu

Licenciada en Sociología de la Universidad Nacional de Buenos Aires  
Especialista en Relaciones Laborales de la Universidad Nacional de Mar del Plata  
Doctoranda en Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Quilmes  
Profesora de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Universidad Nacional de Mar del Plata.  
Mar del Plata, Argentina.  
Correo electrónico: [eliaspiazu@yahoo.com.ar](mailto:eliaspiazu@yahoo.com.ar)

#### **Resumen**

En Argentina en las últimas décadas se ha evidenciado una mayor presencia femenina en la actividad sindical. No obstante, el aumento de la participación no implica, necesariamente, que exista una interpretación de las problemáticas de género por parte de los sindicatos, ni su inclusión como temas de la agenda gremial.

En este artículo, se presenta un estudio sobre los avances en la inclusión de la perspectiva de género en sindicatos del Sector Salud, una actividad con una composición mayormente femenina y con profundas inequidades de género en el empleo. Como primer acercamiento a la problemática se analizaron las seccionales locales de dos Asociaciones sindicales que representan a distintos sectores de trabajadores/as de la salud en la provincia de Buenos Aires. La perspectiva

metodológica es cualitativa, con análisis de información relevada a través de entrevistas en profundidad y de la lectura de documentos de las asociaciones.

**Palabras Clave:** Género, Igualdad de oportunidades, Sindicalismo, Sector Salud.

### **Abstract**

In Argentina in the last decades, the presence of women in trade unions has increased. However, it does not imply, necessarily, neither an interpretation of gender issues nor its inclusion in the union's agenda.

The aim of this article is to show the results of a research about the progress in the incorporation of gender perspective in trade unions in Health Sector, which is an activity composed mainly by women, with deep gender inequalities in employment. As a first approach to the issue, two local trade unions in Buenos Aires were analyzed. The methodological perspective is qualitative. The information was collected by non structured interviews and the reading of trade union's files.

**Key words:** Gender, Equal opportunities, Trade Unionism, Health Sector.

### **Introducción**

En Argentina, como en gran parte de los países de América Latina, las mujeres se han incorporado fuertemente al empleo en las últimas décadas y, como consecuencia, han logrado mayor presencia en la actividad sindical. No obstante, el aumento de la participación femenina en los gremios no implica, necesariamente, que exista una interpretación de las problemáticas de género por parte de los sindicatos, ni que sean incluidas como temas de agenda.

En este artículo, se presentan algunos avances de una investigación sobre la inclusión de la perspectiva de género en sindicatos del Sector Salud en Argentina.

La Salud es una actividad compuesta mayormente por trabajadoras mujeres, que tiene una gran relevancia en términos de empleo femenino en todo el país. No obstante, es un sector en el que existe una marcada inequidad de género, evidenciada en el acceso diferencial a cargos jerárquicos y en la segmentación por sexo en términos de calificación, especialización y categoría ocupacional, la cual ha sido analizada en diversas investigaciones (Novick y Galín, 2003; Pautassi, 2006; Wainerman y Geldstein, 1989; entre otros). Este tipo de inequidades se evidencian también en las asociaciones gremiales del sector, en las que los temas de género distan aún de formar parte primordial de la agenda de las organizaciones.

Como primer acercamiento al tema, y dada la heterogeneidad y multiplicidad de sindicatos existentes en el sector, se seleccionaron como estudios de caso dos Asociaciones que representan distintos grupos de trabajadores/as de la salud en el Partido de General Pueyrredon, Provincia de Buenos Aires. Una de ellas es la Asociación Sindical de Profesionales de la Salud de la Provincia de Buenos Aires – CICOP- y la otra es la Asociación de Trabajadores de la Sanidad Argentina – ATSA – Filial Mar del Plata.

## **1. Antecedentes teóricos**

### **1.1. Género y división sexual del trabajo**

Para hablar de perspectiva de género es necesario aclarar primero que en este estudio adoptamos la definición clásica de género, elaborada por Joan Scott (1990), que lo concibe como un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen los sexos y como una forma primaria de relaciones significantes de poder. Además, consideramos que como sostiene Reyna Pastor (1994), al ser una construcción social y cultural articulada a partir de definiciones normativas de lo masculino y de lo femenino, el género fue creando a lo largo de la historia identidades subjetivas, roles específicos y relaciones de poder entre varones y mujeres y en la sociedad en su conjunto.

La asignación histórica de roles diferenciados a varones y mujeres fue dando lugar a distintas formas de división sexual del trabajo y de segregación por género, que dieron lugar a condiciones de desigualdad y mayor vulnerabilidad para las mujeres en el ámbito laboral.

Diversos estudios (Novick, Rojo y Castillo, 2008; Actis Di Pasquale, 2004, Actis Di Pasquale y Lanari, 2010) dan cuenta que en Argentina las mujeres se ven sobre-representadas en el mercado laboral en indicadores como el desempleo, el subempleo, el trabajo informal y las actividades asociadas a los “saberes femeninos” como el trabajo doméstico y las tareas de cuidado.

Es sabido que la división tradicional de tareas entre varones y mujeres se reproduce al interior de las esferas de la producción (trabajo remunerado) y de la reproducción (trabajo no remunerado). En este sentido, varias autoras (Beechy, 1994; Rodríguez Enríquez, 2005; Esquivel, 2009; Lupica, 2010; entre otras) señalan que resulta indispensable generar políticas en función de la re distribución más equitativa de esas tareas entre los sexos. Políticas que actúen sobre las dos esferas y propicien la conciliación entre ambas, impulsadas desde el Estado y desde otros actores sociales, como los sindicatos.

## **1.2. La perspectiva de género en la actividad sindical**

Incluir la perspectiva género en el ámbito sindical implica buscar la igualdad de participación de varones y mujeres al interior de la organización pero también, y más fundamentalmente, la consideración de la problemática de género en todas las actividades y líneas de acción hacia los trabajadores y trabajadoras representados/as (Rigat Pflaum, 2008a y 2008b; Godhino Delgado 2007 y 2009; Rodríguez, 2006).

En este sentido, Rigat Pflaum (2008a) sostiene que una perspectiva de género implica, por un lado, cambiar los procesos internos que mantienen segregadas a las mujeres de las decisiones y la vida de la organización y, por otro lado, analizar al grupo sobre el que la organización debe actuar, que históricamente fue identificado con “cuerpo y estructura de varón”. Reconsiderar esto último es reconocer las necesidades y requerimientos de varones y mujeres en un mercado de trabajo diferenciado. Retomando la definición de Godhino Delgado (2009:9), se entiende que la adopción de

una *perspectiva de género* desde una organización significa *reconocer los roles diferentes y jerarquizados de hombres y mujeres en la sociedad; entender que esos roles y las inequidades entre los sexos no son fruto de factores biológicos y naturales sino una construcción social e histórica; comprender los condicionantes culturales, ideológicos, económicos y sociopolíticos que sostienen la discriminación de las mujeres y las inequidades entre los sexos*. El desarrollo de una política sindical de género implica el tratamiento de todos los temas en función de su impacto diferencial sobre hombres y mujeres y desarrollar planes y programas para modificar las relaciones de género en todos los ámbitos: sindical, laboral y doméstico.

### **1.3. El cupo sindical femenino como medida de acción positiva.**

La incorporación de sistemas de cuotas para cargos electivos, tanto en organizaciones gremiales como en partidos políticos o en el poder legislativo, es la medida más utilizada en las últimas décadas para estimular la inserción de las mujeres en ámbitos de representación política, tal como se analiza en numerosos estudios (Moreyra y Johnson, 2003; Marx et al, 2007; Osborne, 2005; entre otros). Uno de los principales argumentos a favor de la aplicación de medidas de acción positiva en las organizaciones es el que sostiene Osborne (2005) acerca de “la existencia de un tope invisible que impide a las mujeres llegar, en el terreno público, donde están los hombres”, en referencia al denominado *techo de cristal*, que oculta una discriminación indirecta, no reflejada en las leyes y que se mide por los resultados diferenciales.

Respecto de las organizaciones sindicales, Rigat Pflaum (2008a) defiende la implementación de cupos 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 “cupo” que ocupen las mujeres en las organizaciones debieran aportar a la transformación y no a la reproducción de las relaciones de poder asimétricas. Se trata de incorporar una “masa crítica” de mujeres a las instancias decisorias, que les otorgue visibilidad como dirigentes y les dé lugar en el imaginario social como parte de los ámbitos públicos de toma de decisión (Godhino Delgado, 2007). Además, Osborne (2005) defiende la idea que esta incorporación permitiría al grupo minoritario (mujeres) utilizar los recursos institucionales para mejorar su situación y, al ser menos minoritario, influir en la cultura de la organización.

En Argentina, el sistema de cuotas en los sindicatos comenzó a aplicarse a partir de la sanción de la Ley de Cupo Sindical Femenino en 2002 (Ley Nro 25674, reglamentada por decreto 514/2003). Esta ley, resultado de años de debate, establece la participación femenina en las unidades de negociación colectiva de las condiciones laborales, en función de la cantidad de trabajadoras en cada rama o actividad, y determina la representación proporcional de mujeres en cargos electivos y representativos de las asociaciones sindicales.

En un informe reciente de la Organización Internacional del Trabajo, Carina Lupica (2010) hace referencia a que esta ley es una medida que facilita el fortalecimiento de la participación de la mujer en el mundo laboral y su inserción en el ámbito del poder gremial. Dicho estudio, con datos provenientes de la Dirección de Asociaciones Profesionales del Ministerio de Trabajo, muestra que para el año 2006 el 72% de las entidades profesionales y sindicales registradas en Argentina habían incorporado el cupo femenino en sus estatutos.

## **2. Metodología**

La estrategia metodológica de la investigación adoptada es un enfoque cualitativo, tomando como base el paradigma interpretativo a partir del cual se comprende la realidad de los actores en su propio terreno, en su interacción con el contexto y la obtención de conceptos desde su propio lenguaje (Vasilachis de Gialdino, 1992). Para el trabajo de campo se utilizaron dos medios de recolección de información: 1) entrevistas en profundidad a dirigentes y delegadas sindicales; 2) documentos de las asociaciones estudiadas (estatutos, convenios colectivos de trabajo, actas de congresos y comunicados de prensa).

Como se mencionó en la introducción, para esta etapa inicial de la investigación se seleccionaron como casos de estudio dos asociaciones sindicales del sector salud: la Asociación Sindical de Profesionales de la Salud de la Provincia de Buenos Aires – CICOP- y la Asociación de Trabajadores de la Sanidad Argentina. Como primer acercamiento, se analizaron las seccionales locales de dichas asociaciones, las cuales tienen actuación en la ciudad de Mar del Plata, Provincia de Buenos Aires.

CICOP agrupa a profesionales universitarios de la Carrera Profesional Hospitalaria y Residentes de los equipos de salud de hospitales nacionales, provinciales o municipales en la Provincia de Buenos Aires. En la Ciudad de Mar del Plata, CICOP posee tres seccionales asentadas en tres hospitales: Hospital Interzonal General de Agudos “Oscar Alende”, Materno Infantil “Don Victorio Tetamanti” y el Instituto Nacional de Rehabilitación Psicofísica del Sur.

Por su parte, la Asociación de Trabajadores de la Sanidad Argentina de Mar del Plata agrupa a trabajadores y trabajadoras administrativos, de limpieza, enfermería, quirófano, cocina y mantenimiento, que se desempeñan en sanatorios, geriátricos, laboratorios y droguerías del ámbito privado de la ciudad.

### **3. Los resultados y su discusión**

#### **3.1. La participación femenina en los cargos directivos**

En las dos asociaciones sindicales analizadas se cumple con el mínimo del 30% de participación femenina estipulado por la Ley de Cupo Sindical Femenino para cargos electivos y comisiones paritarias. CICOP, incluso, ha avanzado sobre ese porcentaje y en su estatuto establece que “la representación femenina en los cargos electivos del Consejo Directivo Provincial y Cuerpo de Delegados como mínimo será del 50%”.

Respecto de la distribución de los lugares de decisión, tanto en ATSA Mar del Plata, como en las tres seccionales locales de CICOP los cargos de mayor jerarquía (Secretaría General y Presidencias, respectivamente) están presididos por mujeres. Mientras que esto no sucede en el Consejo Directivo provincial de CICOP o en Sanidad a nivel nacional, donde las Secretarías Generales y varios de los cargos principales son ocupados por dirigentes varones.

En las entrevistas a sindicalistas es reiterada la idea de que no hay dificultad en la participación de las mujeres en la vida sindical, en referencia a que ante la voluntad de formar parte no existe resistencia ni discriminación por género. La distribución por sexo de los cargos electivos y de representación no es percibida como una cuestión



problemática, ya que en palabras de las entrevistadas: *“las mujeres tienen su espacio”* y *“al ser mayoría, a veces tenemos más presencia que los varones”*.

Sin embargo, varias de las entrevistadas mencionan la problemática del tiempo que requiere la actividad gremial, lo que sí afecta de modo diferencial a varones y mujeres. Por ejemplo, una de ellas señala que CICOP es un gremio donde se utilizan poco las licencias gremiales, con lo cual *“la actividad gremial la hacemos aparte pero no dejamos nuestros puestos de trabajo. Entonces a veces se hace difícil la participación, porque esto lo hacemos ad honorem y sacando tiempo de nuestra vida cotidiana. (...) y como la mujer tiene el doble rol y nunca delega, es profesional, madre, esposa, a veces sostén de familia (...) se hace difícil tener el tiempo para involucrarse plenamente”*.

Resulta interesante señalar que las propias dirigentes mencionan las dos cuestiones a partir de las que emerge una contradicción: por un lado, sostienen que existe igualdad de oportunidades en la participación de varones y mujeres y, por otro, reconocen que hay dificultades para la participación de las mujeres como consecuencia de la sobrecarga de tareas que asumen (en todos los ámbitos de la vida). Sin embargo, las entrevistadas no plantean la necesidad de pensar políticas que aporten a la conciliación entre la vida laboral y extra laboral, para contribuir a la participación.

### **3.2. La inclusión de la perspectiva de género en las asociaciones sindicales**

En relación con la existencia de espacios dentro de las asociaciones del sector salud donde se traten específicamente temas de género, tanto Sanidad como CICOP cuentan con secretarías específicas: la Secretaría de Igualdad de Oportunidades y Género en la Federación Nacional de Sanidad y la Secretaría de Derechos Humanos y Género en CICOP Provincial.

De las definiciones estatutarias de ambas asociaciones, se desprende que existe una preocupación por incluir en las acciones gremiales las problemáticas relativas a la equidad de género, al menos en el aspecto formal. En Sanidad se hace referencia principalmente a generar igualdad de oportunidades, cumplimiento de los derechos de las mujeres y no discriminación, a partir del diseño de políticas y la realización de congresos, encuentros o capacitaciones. Mientras que en el estatuto de CICOP puede verse un desarrollo más amplio y cercano a la idea de perspectiva de género, ya que se

incluye en los objetivos la actuación tanto sobre el ámbito sindical y laboral como sobre el ámbito doméstico, reconociendo la necesidad y responsabilidad del sindicato de generar acciones que promuevan la igualdad en todos los ámbitos y la conciliación entre los mismos. Se destaca también la declaración de la intención de transversalizar la perspectiva de género a todas las acciones de la asociación.

Ahora bien, cuando se traslada el análisis hacia las seccionales locales, esta perspectiva no parece estar tan afianzada. En ninguna de las asociaciones a nivel local existen secretarías que traten temas de género. Además, de las entrevistas surge que no es un tema de agenda de las seccionales, sino que simplemente se adhiere a las acciones que en ese sentido se realicen desde las Secretarías de Género Provincial (en CICOP) y nacional (en FATSA), participando en jornadas, congresos o encuentros; o afirmando demandas específicas dirigidas a las autoridades.

Otra mirada de la perspectiva de género en las asociaciones es observar la inclusión de contenidos de género en la negociación colectiva, en el caso de Sanidad, y en los acuerdos paritarios firmados por CICOP.

En un informe realizado por el Ministerio de Trabajo de la Nación, Sanidad fue clasificado como uno de los sectores en los que se han incorporado más cláusulas con contenidos de género en los últimos años. Sin embargo, entre aquellas negociaciones relacionadas con derechos orientados a la conciliación entre trabajo remunerado y no remunerado, licencias parentales o bienestar familiar, pocos cambios se registraron en el sector que muestren avances hacia a la equidad de género, en relación de la ampliación de esos beneficios hacia los varones.

En CICOP en los últimos años se han alcanzado algunos acuerdos a través de las negociaciones paritarias, que se vinculan con la ampliación de derechos relacionados con el cuidado de niños y niñas y con los permisos por maternidad, tendientes a contribuir a la conciliación entre los roles productivo y reproductivo de las mujeres. A pesar de la existencia de proyectos impulsados por la Secretaría de Género, aún no se ha avanzado en acuerdos paritarios que contribuyan a la igualdad de derechos y responsabilidades de varones y mujeres, con perspectiva de género. Si representa un

avance importante en CICOP, la instalación de la discusión desde seminarios y actividades periódicas donde se discuten temas de género.

Finalmente, cabe señalar que ambos gremios (CICOP y Sanidad) han impulsado numerosos reclamos laborales en los últimos años, a través de la movilización y la realización de huelgas. Sin embargo, en las demandas que se visualizan en las acciones de protesta no aparecen reivindicaciones relativas a problemáticas de género.

#### **4. Conclusiones**

La idea de este artículo fue principalmente reflexionar sobre las dimensiones que contempla la inclusión de la perspectiva de género dentro de las organizaciones sindicales. La primera aproximación a esta problemática se llevó a cabo a partir de observar cómo se aborda la problemática de género en dos asociaciones sindicales que representan a trabajadores y trabajadoras de la salud. Partimos de la premisa de que al tratarse de un sector con alta presencia femenina, en el que persisten situaciones de inequidad de género en el empleo, los gremios deberían contemplar estas situaciones y generar acciones en pos de la equidad, o al menos tener las problemáticas de género como temas de agenda, ya sea con políticas específicas o por medio de la estrategia de la transversalidad.

Las primeras observaciones muestran que las trabajadoras de la salud, tanto las profesionales del sector público como las trabajadoras administrativas, técnicas y de oficio del sector privado participan, se involucran y llevan adelante sus reivindicaciones como representantes del conjunto de trabajadoras y trabajadores. Esto se afirma en el alto nivel de participación en la actividad gremial de las mujeres, que en ambas asociaciones es mayor al 30% exigido por la Ley de Cupo Sindical.

Además, las dos asociaciones cuentan con espacios destinados a tratar cuestiones de género dentro de las entidades de referencia (provincial en el caso de los profesionales y nacional en Sanidad) y se han alcanzado algunas reivindicaciones que contribuyen a mejorar las condiciones de trabajo de las mujeres.

Sin embargo, también se pudo detectar que al trasladar la observación hacia las seccionales locales, la perspectiva de género en sentido amplio no parece estar afianzada más que en lo formal como mandato al que se adhiere. No hay acciones

puntuales que se desarrollen en esta línea ni se tiene en cuenta al momento de enunciar los problemas que hoy enfrentan los trabajadores y trabajadoras de la Salud. Se puede destacar que si bien las dirigentes sindicales entrevistadas mencionaron que la participación de las mujeres en la actividad sindical enfrenta obstáculos que exceden el ámbito gremial, estas dificultades no son problematizadas a nivel institucional.

Las políticas de conciliación entre el trabajo para el mercado, la participación política y las responsabilidades domésticas y de cuidado (que recaen principalmente sobre las mujeres) no forman parte de la agenda de estas seccionales y es incipiente su desarrollo a nivel sectorial. La comprensión de este fenómeno nos lleva a pensar en la permanencia de pautas culturales históricamente arraigadas y naturalizadas que dificultan la inclusión de la conciliación como un tema gremial, ya que bajo la concepción tradicional de la división sexual del trabajo, es una cuestión que afecta a las mujeres y no al colectivo de los y las trabajadores/as. Si bien se ha comenzado a reconocer la necesidad de generar políticas tendientes a facilitar la incorporación plena de las mujeres al ámbito laboral y sindical, la legitimidad de este tipo de políticas y su institucionalización son bastante incipientes. Por eso es que están presentes como temas sindicales en las federaciones o asociaciones centrales, pero aún están ausentes en la práctica de los sindicatos locales y en las reivindicaciones gremiales defendidas por el colectivo de trabajadores/as.

Se puede concluir que, si bien es poco lo que se ha avanzado hasta el momento en las asociaciones locales en materia de política sindical de género, se vislumbra que a nivel de las organizaciones que aglutinan a las entidades locales, como son CICOP a nivel provincial o FATSA a nivel nacional, se ha iniciado un desarrollo gradual de la inclusión de la perspectiva de género, con creciente participación de las mujeres.

Dejamos planteados los interrogantes acerca de: ¿Cuánto se ha avanzado en los últimos tiempos respecto del desarrollo de una política sindical de género a nivel sectorial? ¿Cuánto se han podido deconstruir (en las percepciones de los trabajadores y trabajadoras del sector) las nociones naturalizadas que asignaron históricamente roles diferenciales a lo femenino y lo masculino, en las que la política y el sindicalismo aparecían como campos de acción exclusivos de los varones? ¿Cuáles son las

dimensiones que facilitan u obstaculizan la legitimación y la institucionalización de la perspectiva de género en el ámbito sindical?

## Referencias Bibliográficas

1. Novick, M.; Galín, P. 2003. Flexibilidad del mercado de trabajo y precarización del empleo. El caso del sector salud. Observatorio de RRHH en Salud en Argentina. Información estratégica para la toma de decisiones. OPS/OMS. Argentina.
2. Pautassi, L. 2006. El empleo en salud en la Argentina. La sinergia entre calidad del empleo y calidad de la atención. En Rico y Marco (coord.) Mujer y Empleo. La Reforma de la Salud y la Salud de la Reforma en Argentina. CEPAL/GTZ/Siglo XXI. Buenos Aires.
3. Wainerman, C. y Geldstein, R. 1989. Trabajo, carrera y género en el mundo de la salud. Cuadernos del CENEP. Nº 42. Buenos Aires.
4. Scott, J. 1990. El género: una categoría útil para el análisis histórico. En Amelang, J. y Nash, M. (ed.) Historia y Género. Ediciones Alfons El Magnanim. Barcelona.
5. Pastor, R. 1994. Mujeres, Género y Sociedad. En Knecher y Panaia (comp.) La mitad del país. La mujer en la sociedad argentina. Centro Editor de América Latina. Buenos Aires.
6. Novick M., Rojo S., Castillo V. 2008. El trabajo femenino en la post convertibilidad. Argentina 2003 – 2007. Documentos de Proyectos. CEPAL -Naciones Unidas. Abril. Santiago de Chile.
7. Actis Di Pasquale, E. 2004. Déficit de Trabajo Decente en hombres y mujeres. Una aproximación a través de indicadores. Premio Red Académica para el Diálogo Social. OIT Argentina. Fuente: [www.oit.org.ar/documentos/actis\\_informe\\_final.pdf](http://www.oit.org.ar/documentos/actis_informe_final.pdf)
8. Actis Di Pasquale, E. y Lanari, M. E. 2010. Crisis mundial y mercado de trabajo argentino: impacto diferencial entre mujeres y varones. En: IAFFE Annual Conference. Julio. Buenos Aires.
9. Beechy, V. 1994. Género y trabajo. Replanteamiento de la definición de trabajo. En: Borderías, Carrasco y Alemany. Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales. Fuhem Economía. Colección economía. Barcelona.
10. Rodríguez Enríquez, C. 2005. La economía del cuidado: un aporte conceptual para el estudio de las políticas públicas. Ciepp. DT 44. Buenos Aires.
11. Esquivel, V. 2009. El uso del tiempo en la Ciudad de Buenos Aires. Primera Edición.. Universidad Nacional de Sarmiento. Los Polvorines. Buenos Aires.
12. Lupica, C. 2010. Trabajo decente y corresponsabilidad de los cuidados en Argentina. Documento de Consultoría. OIT. Abril. Santiago de Chile.
13. Rigat Pflaum, M. 2008a. Los sindicatos tienen género. Fundación Friedrich Ebert.

Buenos Aires.

14. Rigat Pflaum, M. 2008b. Gender mainstreaming: un enfoque para la igualdad de género”. Nueva Sociedad N° 218. Noviembre-diciembre. Buenos Aires.
15. Godhino Delgado, D. 2007. Sindicalismo y género. Experiencias y desafíos de la Central Única de los Trabajadores de Brasil. Revista Nueva Sociedad. No 211. Septiembre-octubre 2007. Fuente: [http://www.nuso.org/upload/articulos/3463\\_1.pdf](http://www.nuso.org/upload/articulos/3463_1.pdf)
16. Godhino Delgado, D. 2009. Sindicalismo latinoamericano y política de género. Análisis y Propuestas. Friedrich-Ebert-Stiftung. Buenos Aires.
17. Rodríguez, E. 2006. Igualdad de género y movimiento sindical. En Abramo, L. (ed.) Trabajo decente y equidad de género en América Latina, Organización Internacional del Trabajo. Cap. X. Santiago de Chile.
18. Moreira, C. y Johnson, N. 2003. Democracia, Género y Equidad: Aportes para el debate sobre los mecanismos de acción afirmativa. Universidad de la República. Junio. Uruguay
19. Marx, J; Borner, J; Caminotti, M. 2007. Las Legisladoras. Cupos de género y política en Argentina y Brasil. Siglo XXI. Buenos Aires.
20. Osborne, R. 2005. Desigualdad y relaciones de género en organizaciones: diferencias numéricas, acción positiva y paridad. Política y Sociedad, Vol. 42. N° 2. España.
21. Vasilachis de Gialdino, 1992. Métodos Cualitativos I. Los problemas Teóricos-epistemológicos. CEAL. Buenos Aires.
22. Trajtemberg, D. 2009. Negociación colectiva durante 2003-2007, un análisis desde la perspectiva de género. 9no Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. Buenos Aires.