

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>



Grupo 6: Género, trabajo y economía del cuidado

La inclusión de la perspectiva de género en el ámbito sindical: avances y limitaciones actuales. Una aproximación desde la literatura nacional e internacional.

Eliana Aspiazu

Grupo de Estudios del Trabajo FCEyS y UNMdP
eliaspiazu@yahoo.com.ar

Introducción

En las últimas décadas, tal como ha sido ampliamente estudiado, ha habido grandes avances respecto de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y en las instituciones laborales. Sin embargo, persisten numerosas inequidades relacionadas con el modo como se insertan las mujeres – concentración en ciertos sectores de actividad y en condiciones laborales más precarias- , cómo se posicionan en comparación con los varones –siendo más difícil el acceso a puestos de mayor jerarquía- y las dificultades que enfrentan para conciliar trabajo remunerado y trabajo doméstico-de cuidado – cargando con la mayor responsabilidad sobre este último.

A partir de la década de 1970, y con mayor vigor en Argentina desde la crisis del empleo en los noventa, la tasa de actividad femenina aumentó de manera sostenida. No obstante, las mujeres se ven sobre-representadas 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 (Actis Di Pasquale y Lanari, 2010; Becaria y Maurizio, 2003; Novick et al, 2008; Rodríguez Enríquez, 2009).

Si bien se ha avanzado en cantidad y variedad de normas, reglamentaciones, garantías constitucionales, convenios y pactos internacionales para garantizar la igualdad de trato entre varones y mujeres y remover mecanismos discriminatorios, aún es necesario avanzar en políticas que promuevan la implementación de acciones y mecanismos que efectivicen dicha igualdad (Pautassi, Fahur y Gerhardi, 2004).



En tanto, en el ámbito gremial se ha avanzado en la inclusión de la perspectiva de género en las instituciones sindicales, en la normativa de regulación de las relaciones laborales y ha aumentado la participación de las mujeres en los sindicatos en Argentina a partir de la Sanción de la Ley de Cupo en el año 2002. De todas formas, más allá de ciertos avances que desarrollaremos más adelante, también se está lejos de la equidad de género y de una inclusión significativa de la perspectiva de género en la política sindical y en los ámbitos de negociación colectiva.

En la literatura nacional e internacional sobre relaciones laborales, la participación sindical de las mujeres y la inclusión de la perspectiva de género en el ámbito gremial no son temas ampliamente desarrollados aún. Aunque en los últimos años han crecido las iniciativas para estudiar el modo cómo las mujeres se insertan en los sindicatos, cuáles son los cambios que esa inserción genera y cuáles son los obstáculos que aún se enfrentan para lograr la igualdad de participación gremial, así como la inclusión de problemáticas de género en las agendas sindicales.

La actividad sindical tuvo importantes cambios en las últimas décadas, luego de una fuerte caída en su tasa de afiliación y el debilitamiento de sus herramientas de lucha y negociación durante los noventa. Muchos autores sostienen que en la última década se ha evidenciado un proceso de revitalización sindical, cuyo análisis necesariamente debe incluir el impacto del mencionado aumento de la participación laboral de las mujeres, así como los cambios en el mercado laboral operados en las últimas décadas. La incorporación masiva de las mujeres a la fuerza de trabajo; su inserción en muchos casos en empleos precarios; la necesidad de los sindicatos de ampliar sus estrategias de afiliación a nuevos grupos de trabajadores e incluir a los jóvenes con nuevas características de empleo; los movimientos y avances normativos hacia una ampliación de derechos de las mujeres; son todas dimensiones que hacen indispensable incluir la variable género para comprender el sindicalismo en la actualidad.

En esta ponencia se presenta una breve reseña de las discusiones actuales en la literatura nacional e internacional sobre los avances en materia de participación sindical femenina. También se esbozan los principales argumentos sobre las dificultades que enfrenta la inclusión de la problemática de género en las organizaciones sindicales y en



las unidades de negociación colectiva. Finalmente, se expone un breve estado de situación del sindicalismo en Argentina en relación con los temas analizados.

Género y sindicalismo en la literatura internacional

En la literatura internacional, principalmente de Europa y Estados Unidos, se analizan y debaten los avances y limitaciones actuales respecto de la inclusión de las mujeres en el sindicalismo, así como se discute cuál es el camino a realizar para alcanzar la equidad y cuáles son las dificultades que su logro enfrenta.

Kirton y Greene (2005) mencionan que la tradición europea de las relaciones laborales se encuentra íntimamente asociada a estudios sobre la industria pesada, sus sindicatos y huelgas, un campo de dominación masculina, por lo cual, históricamente las problemáticas de los trabajadores no han sido cruzadas con las problemáticas de género planteadas por el feminismo. A pesar de que esta mirada tradicional cada vez está menos extendida, en el campo de estudio de las relaciones industriales aún se rechazan los temas relativos a las mujeres y a la equidad de género. Frente a ello, las autoras sostienen que la investigación en relaciones laborales debe incorporar las distintas formas de identidad e inequidad social al análisis del empleo y a las relaciones laborales, más que tratar a la clase como el concepto central (Kirton y Greene, 2005)

Diversos autores reflexionan sobre éste déficit (Forrest, 1993; Greene, 2002; Hansen, 2002; Wacjman, 2000) argumentando que su inclusión no es sencilla porque el análisis de género en las relaciones laborales no significa simplemente agregar “temas de mujeres” a la lista de temas de investigación, o notar el impacto del sistema de relaciones laborales sobre las mujeres (Wacjman (2000: 195). Sino que se requiere definir cuestiones clave como: qué significa la igualdad, cuál es el rol de las mujeres en la familia y en el trabajo, y qué significa la equidad de género; dado que las distintas comprensiones de la equidad dan forma a diferentes medidas políticas, tanto desde el Estado como desde los sindicatos (Kirton y Greene, 2005; Rubery, 2002).

Geraldine Healy y Gill Kirton (2012) exploran las similitudes y diferencias en las estrategias de equidad llevadas a cabo por sindicatos de Estados Unidos e Inglaterra. En dicha investigación señalan que hubo un aumento en la atención hacia temas de género



y de mujeres en el campo de las relaciones laborales, el cual surge en parte del hecho que las mujeres representan el 40% de los afiliados sindicales en EE.UU. y el 50% en Inglaterra. Además, en un contexto en el que la afiliación decae, son más mujeres que varones quienes se unen a los sindicatos en ambos países. El reconocimiento de la importancia de las mujeres para la sobrevivencia y revitalización del sindicalismo ha producido en muchos casos un compromiso con la igualdad y la inclusión por parte de dichas organizaciones. El desafío que plantean, y es materia pendiente en el movimiento obrero, es cómo asegurar que este compromiso sea traducido en acciones y en mejoras en la práctica de las mujeres en sus sindicatos y en su lugar de trabajo (Kirton y Healy, 2012).

La pregunta que surge en varias investigaciones europeas, en las que se observa empíricamente el involucramiento de ciertos sindicatos con las problemáticas de género, es: cómo y hasta dónde la actividad de los sindicatos atiende los principales rasgos del empleo femenino, tales como la brecha salarial, la segregación por género y las tasas más bajas de participación femenina (Cockburn, 1997; Ledwith, 2012; Kirton y Greene, 2005).

Muchas confederaciones sindicales europeas proclaman transversalizar el género en todas sus políticas, particularmente las políticas de empleo, salud y seguridad social, formación y tiempo de trabajo. A pesar de ello, cuál es el alcance real de esas medidas es aún un interrogante. Una encuesta de la European Trade Union Confederation (ETUC, 2002) provee alguna información al respecto: en relación con la brecha salarial de género, aunque el principio de igual salario por igual trabajo es incorporado a los acuerdos colectivos de un número de países, el tema de la equidad salarial no parece ser un tema central de la negociación colectiva. Muchos sindicatos europeos creen que las diferencias de salario por género tienen más probabilidad de resolverse a través de la legislación que de la negociación colectiva. No obstante, la mayoría de las confederaciones sindicales europeas reúnen información sobre la posición de las mujeres en el empleo, capacitan negociadores sobre temas de igualdad y monitorean la implementación de medidas de equidad incluidas en la negociación colectiva. Además, una gran mayoría de confederaciones proclaman transversalizar el género en todas las políticas sindicales, particularmente las políticas de empleo, salud y seguridad social,



formación y tiempo de trabajo. Asimismo, los sindicatos en Europa occidental introdujeron un rango de medidas que incluye comités y departamentos de mujeres, formación para la igualdad y sensibilización, capacitación para mujeres, puestos asegurados y cuotas.

Una investigación sobre género y sindicalismo en once países de América, Europa y África realizada por Fiona Colgan y Sue Ledwith (2012) señala los avances actuales hacia nuevas formas de democracia sindical, que surgen de la diversificación de la fuerza de trabajo y de sus demandas, las cuales incluyen temas de inclusión y equidad que hasta ahora el sindicalismo no había sido capaz de integrar eficazmente.

Sue Ledwith (2012), al indagar en las políticas de sindicatos europeos, resalta que muchos de ellos - como parte de sus estrategias de revitalización en las que buscan atraer afiliados entre la nueva fuerza de trabajo-, incluyen reformas estructurales para fomentar la igualdad de género, aunque en la práctica no se traducen en un posicionamiento equitativo de varones y mujeres en los sindicatos. Al buscar explicaciones para este fenómeno, la autora utiliza como variable la cultura de la masculinidad que está profundamente arraigada en las estructuras de los sindicatos tradicionales y entre sus dirigentes. Esta cultura se traduce en barreras culturales que operan como frenos o retrocesos a los avances estructurales que puedan darse dentro de los sindicatos. Sin embargo, la autora también rescata la evidencia de un cambio de actitud entre los trabajadores y sindicalistas más jóvenes; sostiene que las experiencias de los jóvenes se vinculan a trabajos precarizados, lo cual los identifica con las experiencias históricas de las mujeres quienes solo acceden a trabajos precarios de medio tiempo que les permiten conciliar los mismos con las responsabilidades familiares. Una lectura optimista de estos cambios podría abrir la posibilidad de aumentar la inclusión y la equidad de género dentro de las organizaciones sindicales. Además, la mayor presencia de las mujeres en la fuerza de trabajo y en las instituciones les permiten obtener una mayor visibilidad y activismo. La evidencia indica que cuantas más medidas de igualdad de género se tomen mejor se posicionan las mujeres, sin embargo, aún los avances no son suficientes como para lograr una democracia de género real (Ledwith, 2012).



América Latina: el impacto de las políticas de cupo y cuotas sindicales y la inclusión de cláusulas de género en la negociación colectiva

En América Latina, siguiendo la tradición de los estudios feministas europeos y norteamericanos, se ha desarrollado una extensa literatura acerca de la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo, dando luz a las problemáticas específicas de los mercados laborales locales. Igualmente, respecto de la actividad gremial femenina algunos/as autores/as examinan la participación de las mujeres en los sindicatos y el impacto de las leyes de cupo sindical, así como los contenidos de género en la negociación colectiva. Sin embargo, la inequidad de género en el sindicalismo no es una línea de investigación ampliamente desarrollada en la literatura latinoamericana, a pesar de tratarse de una problemática históricamente muy presente en las reivindicaciones del movimiento feminista y que en la actualidad aún persiste.

Un informe de CEPAL (1999) sobre ciudadanía y liderazgo femenino en países de América Latina indica que las mujeres han sido marginadas de los puestos de dirigencia sindical y sub-representadas desde los orígenes del movimiento obrero. Resalta, a su vez, que en los sindicatos se refleja la segregación sectorial del empleo femenino, ya que las mujeres se concentran mayormente en gremios de servicios. Según dicho informe, los principales obstáculos a la integración femenina en la actividad sindical serían: la doble jornada (trabajo remunerado y doméstico), la falta de servicios de apoyo para las tareas del hogar y el cuidado infantil, la debilidad de la identidad laboral femenina y la dinámica del funcionamiento sindical que responde a parámetros masculinos.

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 y de paridad en varios países. Los sistemas de 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 cuotificación buscan garantizar que las mujeres constituyan por lo menos una “minoría crítica” de un 30% o 40%; 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.

Algunas investigaciones dan cuenta de la aplicación de este tipo de medidas en diferentes ámbitos de la política (Dahlerup, 2002; Moreyra y Johnson, 2003; Marx et al, 2007, Bacchi, 2006). Marx, Borner y Caminotti (2007) en un análisis sobre el impacto de las cuotas de género en los parlamentos de Argentina y Brasil, citando a Sauer (2004) distinguen cuatro tipos de argumentos que aparecen en la literatura feminista para justificar la demanda de una mayor incorporación femenina en las instituciones políticas: el argumento de la justicia, que plantea que como las mujeres conforman la mitad de la población su sub-representación lesiona la legitimidad de las instituciones democráticas; el que plantea que las mujeres poseen intereses especiales vinculados a su género que sólo pueden ser representados políticamente por mujeres; el argumento de la diferencia, que sostiene que las mujeres tienen experiencias de vida y cualidades distintivas que deben ser integradas a la vida política; y el argumento que señala que las mujeres que logran desempeñarse en la política institucional podrían contribuir a erosionar los prejuicios sexistas socialmente vigentes y estimular a otras mujeres a seguirlos.

Otros estudios analizan el impacto de las leyes de Cupo y de Cuotas en asociaciones sindicales, como el artículo de Ganga Contreras y Allendez (2007) sobre la Industria Salmonera de Chile, o la investigación de Alonso Sanchez (2007) acerca del impacto de las cuotas de género en México, o el informe de Carina Lupica (2010) de OIT para Argentina, entre otros. Estas investigaciones, con matices relativos a las particularidades locales y sectoriales, coinciden en que las cuotas o cupos lograron un aumento cuantitativo en la participación de las mujeres en el ámbito sindical, pero que no necesariamente se tradujeron en cambios significativos en el acceso a cargos de decisión ni en la inclusión de problemáticas de género en la agenda gremial.

Rigat Pflaum (2008) y Godhino Delgado (2007 y 2009) identifican y proponen algunas dimensiones para comprender la relación entre las organizaciones sindicales y la problemática de género. Rigat Pflaum (2008) advierte 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, 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. Mientras que Godhino Delgado (2007, 2009) entiende que 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, es necesario 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. En ambos estudios, aparece como 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, los cuáles son considerados “universales” (Acker, 1990, citada por Rigat-Pflaum, 2008).

Desde esta línea argumental, Rigat Pflaum (2008a) 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 masa 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.

La construcción de esta “masa crítica” no significaría sólo un incremento en la cantidad relativa de mujeres en la organización sino también una modificación cualitativa en las relaciones de poder. Osborne (2005) coincide con esta perspectiva y defiende este cambio porque permite 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. Así, la aplicación de cuotas es 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.

Desde otras líneas argumentales, algunos autores/as latinoamericanos (Abramo y Rangel, 2003; Iranzo y Richter, 2003; Ortega, 2005; OIT, 2002; Trajtemberg, 2009) analizan los contenidos de género en los convenios colectivos de trabajo, identificando aquellos que promueven la inclusión de cláusulas que favorecen la igualdad de oportunidades. Estos estudios se interrogan acerca de si la inclusión de las mujeres en el sindicalismo implicó o no la incorporación de problemáticas de género en la negociación colectiva, dando lugar al tratamiento desde esta institución laboral de los temas que afectan diferencialmente a varones y mujeres, tales como la conciliación entre trabajo y cuidado, las brechas salariales, la discriminación por sexo, entre otras.

Abramo y Rangel (2003:215), en una investigación sobre la incorporación de las demandas de género a la negociación colectiva en países del Mercosur, defienden esta herramienta como un aspecto central de una política sindical comprometida con la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Señalan que en los países de América Latina si bien las cláusulas no están ausentes, se trata de un proceso aún incipiente, en contraste con lo que ocurre en Europa, Estados Unidos y Canadá, donde son más frecuentes (OIT,2002). Además, las principales cláusulas incorporadas se refieren a la protección de la salud de la mujer y del embarazo, sin incluir una perspectiva de género en el tratamiento de dichos temas.

El sindicalismo en Argentina: la participación de las mujeres y la inclusión de la perspectiva de género

En Argentina se ha avanzado en cantidad y variedad de normativa, reglamentaciones, garantías constitucionales, convenios y pactos internacionales, que se requieren para garantizar la igualdad de trato entre hombres y mujeres, remover mecanismos discriminatorios y promover la igualdad de género. También nuestro país tiene una



larga historia de lucha desde el feminismo por la igualación de derechos civiles y políticos de las mujeres. Pero aún es necesario avanzar en políticas que promuevan la implementación de acciones y mecanismos que efectivicen esa igualdad.

En el ámbito laboral, la Ley de Cupo Sindical Femenino, sancionada en el año 2002 (Nº 25.674), representa una medida de acción positiva para promover la participación de las mujeres en los ámbitos de representación gremial y en las comisiones paritarias sectoriales, lograda luego de años de lucha de mujeres militantes del ámbito político y sindical. Dicha 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 la rama o actividad de que se trate, y determina la representación proporcional de mujeres en cargos electivos y representativos de las asociaciones sindicales.

Sin embargo, a pesar de la aplicación efectiva del Cupo Sindical, el cual se cumple 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. Hammar (2003) esboza una de las posibles causas de la persistencia de desigualdades al mencionar 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. Pero estas desigualdades han sido aún poco estudiadas, salvo referencias en algunos estudios es escasa la bibliografía que analiza en profundidad la inclusión de la perspectiva de género en la política sindical en Argentina.

En un informe reciente de la Organización Internacional del Trabajo, Carina Lupica (2010) hace referencia a la Ley de Cupo Sindical Femenino con una mirada positiva sobre su implementación. Desde su perspectiva, representa una medida que facilita no sólo el fortalecimiento de la participación de la mujer en el mundo laboral, sino también su inserción en el ámbito del poder gremial. Este estudio señala que del total de entidades profesionales y sindicales registradas en el año 2006, el 72% ha incorporado el cupo femenino en sus estatutos. En la Confederación General del Trabajo (CGT), cuatro de las veintidós secretarías que la conforman están ocupadas por mujeres



(Administrativa, Capacitación de Personal, Igualdad de Oportunidades y Género, Estadísticas y Defensa del Consumidor) y uno de los cinco integrantes de la Comisión Revisora de Cuentas es mujer. Mientras que en la Central de Trabajadores Argentinos (CTA) seis de las diecinueve secretarías están ocupadas por mujeres (Formación, Asistencia Social, Igualdad de Género y Oportunidades, Actas, Juventud y de Previsión Social). De todas formas, 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: las mujeres ocupan el 9,4% de las categorías secretario/a general, y el 24,6% de las constituidas por secretarías, subsecretarías y vocales (Lupica, 2010:132).

Cabe destacar al respecto que la Confederación General del Trabajo (CGT) en Argentina siempre tuvo una participación femenina relativamente alta en sus sindicatos de base. Además, en su relación histórica con el Peronismo ha incluido en su discurso el apoyo a acciones inclusivas de las mujeres en la política. Sin embargo, la activa participación de las mujeres en el sindicalismo argentino no significó necesariamente que haya sido una participación con igualdad, entre otros motivos porque la proporción de mujeres trabajadoras nunca se vio reflejada en las comisiones directivas de los sindicatos. Tampoco significó que haya una interpretación de las problemáticas de género por parte de las dirigencias sindicales o del movimiento de los trabajadores en general, ni una inclusión de la perspectiva como tema de agenda.

La Central de Trabajadores Argentinos (CTA), por su parte, es de más reciente formación y desde sus inicios ha incluido una visión más amplia de las problemáticas de género, y la ha incluido en sus discusiones. A pesar de ello, en la práctica de sus sindicatos y federaciones miembro, la perspectiva de género dista de estar incorporada plenamente como un eje fundamental de la agenda sindical. Lo mismo sucede en los ámbitos de negociación de las condiciones laborales.

En Argentina, la negociación colectiva es una de las herramientas más importantes con las que cuentan los trabajadores y las trabajadoras formales para lograr avances sobre el piso mínimo establecido por la Ley de Contrato de Trabajo - LCT- respecto de sus derechos. 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. Estas limitaciones se observan más claramente en sectores altamente feminizados como la Salud y la Educación, en los que a pesar de ser las mujeres la mayoría de la fuerza de trabajo, las inequidades de género son marcadas: en la dirigencia sindical no se refleja porcentualmente la mayoría de mujeres y en algunos casos predominan los varones en los puestos de mayor decisión; además, la inclusión de demandas de igualdad de género en los Convenios Colectivos de Trabajo –CCT- es aún incipiente. Por ejemplo, aquellas relativas a la conciliación entre trabajo remunerado y no remunerado continúan teniendo un sesgo de género muy marcado y se ha avanzado poco, por ejemplo, en cláusulas en los CCT que iguallen derechos en materia de permisos o licencias parentales avanzando hacia la corresponsabilidad entre varones y mujeres en el cuidado infantil.

Avances y limitaciones. Desafíos pendientes

El recorrido presentado en la ponencia deja ver que el análisis con perspectiva de género en los estudios sobre sindicalismo es una dimensión fundamental que requiere ser afianzada y profundizada. Hay actualmente numerosas iniciativas en este sentido a nivel nacional e internacional y el desafío a futuro es incorporar en el estudio de las relaciones laborales, del movimiento obrero y del sindicalismo, el género como una variable clave de análisis. Interpretar las relaciones laborales y el sindicalismo identificando las diferencias de género (en los roles, derechos, posibilidades, limitaciones, identidades de mujeres y varones) implica también comprender las desigualdades de género en todos los ámbitos de la vida: laboral, sindical, social, educativo, político, doméstico, familiar.

Desde estudios teóricos y empíricos ha sido demostrado que no es suficiente con que aumente la cantidad de mujeres que participan activamente de la política gremial para que las relaciones laborales en un determinado sector de actividad sean más igualitarias



en materia de género. Es imprescindible que los actores sociales reconozcan que existen roles diferentes y jerarquizados en la sociedad y que esos roles y las inequidades entre los sexos no son naturales, sino consecuencia de una construcción social e histórica; que comprendan los condicionantes culturales, ideológicos, económicos y sociopolíticos que sostienen la discriminación de las mujeres y las inequidades entre los sexos.

Como se ha desarrollado, las líneas investigativas actuales, dejan ver ciertos rasgos optimistas en los avances logrados hasta el momento en la inclusión de las mujeres al movimiento sindical. Desde la década de 1970, se ha evolucionado lenta pero sostenidamente en este sentido. Las limitaciones y las dudas emergen al analizar los alcances que esa inclusión de mujeres ha tenido en la incorporación de reivindicaciones propias, de nuevas formas de liderazgo y de equidad en la participación, ya que persisten desigualdades profundas en los accesos a puestos de decisión tanto como en las dificultades para conciliar actividad laboral, sindical y familiar (siempre en detrimento de las mujeres). Los planteos de transversalización de la problemática de género se dirigen a saldar estas desigualdades pero aún se está lejos de que sea efectiva y que se traduzca en prácticas concretas de los sindicatos.

Referencias Bibliográficas

- ABRAMO y RANGEL (2003) *Negociación colectiva y equidad de género en el contexto del MERCOSUR*. En: Nafta y Mercosur. CLACSO, Bs. As.
- ACTIS DI PASQUALE y LANARI (2010) *Crisis mundial y mercado de trabajo en Argentina: impacto diferencial entre mujeres y varones*, 19th Annual IAFPE Conference on Feminist Economics, Bs. As.
- ALONSO SANCHEZ (2007) *El impacto de las cuotas de género*. Revista Estudios de Género. La Ventana. Vol. 3, Nro 26, Universidad de Guadalajara, México.
- BECCARIA y MAURICIO (2003) *Movilidad ocupacional en Argentina*, XXXVIII Reunión Anual de la AAEP, Mendoza.
- COCKBURN (1997) *Gender in an international space: trade union women as european social actor*”, Women's Studies International Forum, Vol. 20, No. 4, London, UK.



- COLGAN, F y LEDWITH, S. (Eds.) (2012) *Gender, Diversity and Trade Unions. International Perspectives*. Published February 28th 2007 by Routledge – 336 pages
- ETUC (2002) *Women in Unions: Making the Difference*. Brussels: ETUC.
- ETUC (2007) *Women in trade unions in europe: bridging the gaps*. Brussels: ETUC.
- FORREST (1993) *A View from Outside the Whale: The Treatment of Women and Unions in Industrial Relations*, in Briskin and McDermott (eds.) Women Challenging Unions, pp. 325–41, Toronto University Press, Toronto.
- GANGA CONTRERAS y ALLENDEZ (2007) *Análisis teórico del sindicalismo en la región de los Lagos- Chile, desde una perspectiva del género. Situación de la industria salmonera*. Revista Universum N° 22 Vol.2, Talca.
- GODHINO DELGADO (2007) *Sindicalismo y género. Experiencias y desafíos de la Central Única de los Trabajadores de Brasil*, Revista Nueva Sociedad No 211, sep-oct.
- GODHINO DELGADO (2009) *Sindicalismo latinoamericano y política de género. Análisis y Propuestas*, F. Ebert-Stiftung
- GREENE (2002) *Industrial Relations and Women*. En Ackers and Wilkinson (eds) Reworking Industrial Relations: New Perspectives on Employment and Society, pp. 305–15, Oxford University Press.
- HAMMAR (2003) *Ley de cupo sindical femenino. Análisis de la situación y antecedentes*, CTIO – MTEySS, Bs. As.
- HANSEN (2002) *Rethinking the Industrial Relations Tradition from a Gender Perspective: An Invitation to Integration*, Employee Relations 24.
- IRANTZO y RITCHER (2003) *El tema de género en las convenciones colectivas en Venezuela*. Revista Venezolana de Gerencia, abril-junio, vol.8, Maracaibo, Venezuela.
- KIRTON y GREENE (2005) *Gender, Equality and Industrial Relations in the 'New Europe': An Introduction*, European Journal of Industrial Relations 11, SAGE Publications, London.
- KIRTON, G y HEALY, G (2012) *Gender and Leadership in Unions*, Published December 7th 2012 by Routledge.
- 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.
- LEDWITH (2012) *Gender politics in trade unions. The representation of women between exclusion and inclusion*. Transfer. Volume 18, Issue 2, May, Oxford, UK.
- LUPICA (2010) *Trabajo decente y corresponsabilidad de los cuidados en Argentina*, Organización Internacional del Trabajo (OIT), Santiago de Chile, abril.
- MARX, J; BORNER, J; CAMINOTTI, M. (2007) *Las Legisladoras. Cupos de género y política en Argentina y Brasil*, Buenos Aires. Siglo XXI.



- MOREYRA, C. y JOHNSON, N. (2003) *Democracia, Género y Equidad: Aportes para el debate sobre los mecanismos de acción afirmativa*, Universidad de la República, Uruguay, junio.
- 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, abril.
- OIT (2002) *Negociación Colectiva e Igualdad de Género*. Panorama laboral, pp. 70-78. 2002.
- ORTEGA, M. (2005). *Negociación Colectiva y Relaciones Laborales con enfoque de Género. Estudio de casos en: Fabricato y Bancolombia*. Proyecto USDOL/OIT. Bogotá. D.C.
- OSBORNE (2005) *Desigualdad y relaciones de género en organizaciones: diferencias numéricas, acción positiva y paridad*. Política y Sociedad, Vol. 42, Número 2.
- PAUTASSI, L; FAUR, E.; GHERARDI, N. (2004): *Legislación laboral en seis países latinoamericanos. Avances y omisiones para una mayor equidad*. Serie Mujer y Desarrollo. CEPAL, Santiago de Chile.
- RIGAT-PFLAUM (2008) *Los sindicatos tienen género*, Fund. Friedrich Ebert, Junio.
- RODRÍGUEZ ENRÍQUEZ (2009) *La crisis económica mundial, el empleo de las mujeres y las respuestas de política pública. Una observación del caso argentino*. En Observatorio de Género y Pobreza. Bs. As.
- 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.
- RUBERY (2002) *Gender Mainstreaming and Gender Equality in the EU: The Impact of the EU Employment Strategy*. Industrial Relations Journal, N° 33.
- TRAJTEMBERG (2009) *Negociación colectiva durante 2003-2007, una análisis desde la perspectiva de género*. 9no Congreso ASET, Bs. As.
- WACJMAN (2000) *Feminism Facing Industrial Relations*. British Journal of Industrial Relations 38.