

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



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

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

UNIVERSIDAD NACIONAL DE QUILMES

DOCTORADO CON MENCIÓN EN CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS

**LA INCORPORACIÓN DE LA PROBLEMÁTICA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO SINDICAL:
ASPECTOS INSTITUCIONALES Y SUBJETIVOS.**

ESTUDIO DE CASOS EN ASOCIACIONES GREMIALES DEL SECTOR SALUD.

TESISTA: ELIANA L. ASPIAZU

DIRECTORA: LIC. MARTA S. NOVICK

CO-DIRECTORA: DRA. DORA BARRANCOS

Quilmes, Buenos Aires

2014

RESUMEN

En las últimas décadas en Argentina, ha habido importantes avances en la consideración de la problemática de género en la legislación laboral, las políticas de empleo y la normativa de regulación de las relaciones laborales. Sin embargo, las desigualdades en materia de inserción laboral de las mujeres persisten y el mercado de trabajo sigue presentando profundos desafíos. En este contexto, consideramos al sindicalismo como un ámbito propicio para generar modificaciones en las desigualdades de género y promover la equidad.

En este trabajo analizamos la incorporación de la problemática de género en el ámbito sindical, a partir del estudio de los aspectos institucionales, culturales y subjetivos que intervienen facilitando o limitando su inclusión y legitimación.

Planteamos la investigación a partir de dos grandes dimensiones: la primera refiere al proceso objetivo de institucionalización de la problemática de género en las organizaciones gremiales, que se analiza a partir de las estrategias, las políticas y las acciones desarrolladas en el ámbito sindical para incluir el enfoque de género; la segunda se vincula a aspectos subjetivos y culturales, como la percepción y la comprensión de dicha problemática por parte de los representantes sindicales, que puede observarse en sus prácticas y discursos.

Estas dimensiones se abordan relacionadamente desde tres niveles de análisis. En el nivel teórico, se definen y discuten las dimensiones que dan un marco conceptual a la investigación. En el plano contextual, se delimita un marco de referencia empírico para la problemática estudiada, a partir de los datos disponibles sobre el mercado de trabajo y el sindicalismo en Argentina. En el nivel empírico, a través de un estudio de casos se profundiza en la problemática desde el análisis micro de las prácticas concretas de dos sindicatos del sector de la salud.

Para el estudio de casos tomamos como objetos de análisis a la Asociación de Profesionales de la Salud de la Provincia de Buenos Aires –CICOP– y a la Federación de Trabajadores de la Sanidad Argentina –FATSA. Se trata de los sindicatos más representativos del sector en la Provincia de Buenos Aires, donde se localiza nuestra investigación, que por sus diferencias permiten un análisis comparativo teniendo en cuenta su historia, composición y los perfiles de trabajadores que representan. Además, se insertan en una actividad con un gran porcentaje de mujeres en el empleo y atravesada por profundas desigualdades de género, que convierten a la Salud en un ámbito propicio para promover la equidad.

A lo largo del recorrido de la investigación, y a través de la práctica de estas organizaciones, la tesis propone reconstruir el complejo entramado de dimensiones que operan obstaculizando o favoreciendo la inclusión de la problemática de género en las organizaciones sindicales, buscando delinear posibles caminos en esa dirección, teniendo en cuenta las necesidades y la realidad concreta del contexto donde se insertan.

ÍNDICE

AGRADECIMIENTOS	6
INTRODUCCIÓN	8
PRIMERA SECCIÓN. EL ENFOQUE DE GÉNERO EN EL TRABAJO Y EN LA ESTRUCTURA SINDICAL.	
<i>Debates y dimensiones para el análisis de la vinculación entre género y sindicalismo.</i>	19
Estado de la cuestión. Una mirada a los estudios sobre género y sindicalismo: identificando las principales dimensiones	21
Capítulo 1. Un mismo problema social no afecta de igual forma a varones y mujeres. ¿Cómo pensar las relaciones sociales desde una mirada de género?	28
Desnaturalizando desigualdades: la categoría género al estudio de las relaciones sociales	28
Perspectivas analíticas sobre el género, la construcción de un concepto multidimensional	31
Cultura, subjetividad y construcción de sentido en torno a la diferencia de género	36
Capítulo 2. Desigualdades entre varones y mujeres en el mundo del trabajo ¿por qué las peores condiciones son para ellas?	42
La ampliación del concepto de trabajo a partir de la inclusión de la dimensión de género.	42
Oportunidades laborales y condiciones de trabajo diferentes para varones y mujeres.	48
Y después del trabajo, más trabajo: dificultades de conciliación entre trabajo remunerado y no remunerado.	52
Capítulo 3. Institucionalidad y transversalidad de la perspectiva género. Definiciones teóricas e implicancias prácticas.	59
¿Qué significa institucionalizar la problemática de género?	60
La normativa internacional que promueve la institucionalidad del enfoque de género	62
La práctica de la institucionalidad: procesos sociopolíticos complejos, agenda y actores sociales.	65
La transversalidad del enfoque de género como estrategia más amplia para la equidad	68
Debates en torno al enfoque de mainstreaming de género: transversalidad vs. Institucionalidad	75
Capítulo 4. Las organizaciones sindicales y la promoción de la equidad de género.	79
Dimensiones de la institucionalidad y la transversalidad de género en los sindicatos.	79
Participación sindical de las mujeres como punto de partida para la equidad. Debates y dilemas.	81
La negociación colectiva como herramienta fundamental en el camino hacia la equidad.	86

SEGUNDA SECCIÓN. ESPACIOS DE CONTRASTACIÓN.

La problemática de género en el mercado de trabajo y el ámbito sindical en argentina.	90
Capítulo 5. La situación de las mujeres trabajadoras en Argentina: avances y problemas pendientes.	92
Los principales indicadores del mercado de trabajo.	92
Trabajo no remunerado: indicadores de uso del tiempo y doble jornada laboral.	101
Capítulo 6. Visibilizando la problemática de género en el sindicalismo argentino.	104
Aproximación histórica a la participación de las mujeres en el sindicalismo argentino.	104
Las mujeres en los lugares de representación sindical en la actualidad. Implicancias del Cupo.	115
La inclusión de contenidos de género en la negociación colectiva.	121

TERCERA SECCIÓN.

LAS PRÁCTICAS DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES. Estudio de casos: La problemática de género en dos sindicatos del sector de la salud en la Provincia de Buenos Aires.	125
Capítulo 7. La salud: un sector con múltiples problemáticas de empleo y profundas inequidades de género.	127
La complejidad de la Salud: un sistema descentralizado y fragmentado.	127
El empleo en el sector: heterogeneidad, segmentación y múltiples problemáticas.	131
¿Y las mujeres? Inequidad de género en el empleo sectorial.	136
Capítulo 8 CICOP y SANIDAD: Estructura sindical, visión de las condiciones laborales y conflictividad laboral	143
La compleja estructura sindical del sector.	143
CICOP y SANIDAD: composición, representación e historia.	146
La visión de los sindicatos sobre las condiciones laborales del sector Salud	155
La conflictividad laboral como reflejo del malestar de las y los trabajadores del sector	169
Algunas reflexiones sobre lo expuesto: problemas resaltados y cuestiones omitidas	176

Capítulo 9. La práctica de CICOP y Sanidad: aspectos institucionales y subjetivos sobre la problemática de género	178
Los elementos objetivos de la institucionalización del género en CICOP y Sanidad	181
Las mujeres en la dirigencia sindical: cupo, paridad y distribución de los lugares de poder.	182
La creación de secretarías de género e igualdad de oportunidades	191
La inclusión de contenidos de género en la negociación colectiva	198
Los aspectos subjetivos y culturales de la incorporación sindical del género	208
El reconocimiento desde CICOP y Sanidad de desigualdades de género en el trabajo	211
Experiencias y percepciones sobre la conciliación entre el trabajo remunerado, el cuidado y la actividad sindical	217
Cómo visualizan las y los dirigentes las diferencias de género en el ámbito sindical	224
El lenguaje, la cultura de la masculinidad y la construcción de poder en los sindicatos	225
Reflexiones sobre la institucionalización del género en CICOP y Sanidad	232
CONCLUSIONES	236
ANEXO METODOLÓGICO	259
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	269

INTRODUCCIÓN

En esta investigación presentamos un análisis de la incorporación de la problemática de género en el ámbito sindical, a partir del estudio de los aspectos institucionales, culturales y subjetivos que intervienen facilitando o limitando su inclusión y tratamiento.

El trabajo propone el estudio relacional de dos dimensiones, que son abordadas tanto desde el plano teórico, como desde su aplicación empírica en un estudio de casos. La primera dimensión refiere al proceso objetivo de institucionalización de la problemática de género en las organizaciones gremiales, que se analiza a partir de las estrategias, políticas y acciones desarrolladas en el ámbito sindical para incluir el enfoque de género. La segunda dimensión, relacionada con aspectos subjetivos y culturales, se vincula a la percepción y comprensión sobre dicha problemática por parte de los representantes sindicales, que puede observarse en sus prácticas y discursos.

Ahora bien, ¿cuál creemos que puede ser el aporte de una investigación que analice el sindicalismo desde una perspectiva de género?

El sindicalismo es uno de los ámbitos fundamentales con los que cuentan los trabajadores y trabajadoras para agruparse y defender sus intereses y sus derechos colectivamente. En las últimas décadas, junto con los cambios en el mundo del trabajo, el ámbito sindical también fue transformándose, se hizo más complejo y heterogéneo, se modificaron sus funciones principales para adaptarse a las nuevas realidades y fue abarcando con su representación a colectivos de trabajadores muy heterogéneos. Hubo épocas de mayor y menor protagonismo de los sindicatos en los procesos económicos y políticos; tuvieron momentos de debilidad, de crisis económica y de pérdida de las bases de afiliación; así como otras épocas de revitalización y búsqueda de nuevas estrategias de afiliación y representatividad, como ha sido la última década.

El mundo sindical tiene sus defensores y sus detractores, pero es sin duda la principal herramienta de representación y de defensa de los intereses de los trabajadores y trabajadoras de manera colectiva.

Dadas las múltiples formas que adquiere actualmente el trabajo y la heterogeneidad del universo de las y los trabajadores, es imperativo tener en cuenta las diversas dimensiones que su análisis abarca. En este sentido, la dimensión del género es insoslayable, dado que la gran mayoría de las problemáticas del mundo laboral tienen un efecto diferente sobre los varones y sobre las mujeres, y observar esa diferencia es en sí misma una mirada de género. Y, si sostenemos que el sindicalismo es el lugar por excelencia para la lucha por los derechos de las y los trabajadores, la inclusión de la perspectiva de género no puede dejarse de lado.

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

opciones y, por lo tanto, condiciones de mayor precariedad laboral (Actis Di Pasquale y Lanari 2010; Becaria y Maurizio 2003; Contartese y Maceira, 2005; Lupica, 2010; Novick, Rojo y Castillo, 2008; Rodríguez Enríquez, 2009; Wainerman, 2007).

En este contexto, mejorar las condiciones y las oportunidades de trabajo para las mujeres requiere de modificaciones en diferentes ámbitos de la vida social y política y de la intervención de diversos actores políticos, del Estado y de la sociedad civil. Entre el plano macro de las políticas públicas y el nivel micro de los comportamiento individuales, el sindicato puede cumplir un rol de mediador o articulador, que genere cambios dentro de su ámbito de incidencia.

Partiendo de lo expuesto, consideramos que el sindicalismo es un ámbito propicio para modificar las desigualdades de género y promover la equidad. Y nos preguntamos, ¿cuáles son las condiciones que deben darse para avanzar en esa dirección? ¿Es posible generar mecanismos y estrategias de equidad que afecten a la población trabajadora, si al interior de las propias estructuras sindicales se reproducen y se naturalizan las desigualdades de género?

La problemática de género es reconocida por los actores sindicales en nuestro país, al menos en lo formal, y en muchas organizaciones gremiales se avanzó respecto de la institucionalización de la problemática de género a través de varias herramientas. Entre ellas, la Ley de Cupo Sindical Femenino que promueve la participación de las mujeres en los sindicatos, la creación de secretarías o áreas específicas que se ocupan de temas de género y, con menor frecuencia, la incorporación de la temática en la formación sindical. Sin embargo, aún es incipiente la inclusión de temas vinculados a la igualación de derechos y oportunidades entre varones y mujeres en la agenda sindical. Asimismo, el aumento en la cantidad de mujeres que ocupan lugares de dirigencia no en todos los casos ha modificado sustancialmente los modos de ejercicio del poder dentro de los sindicatos, o los mecanismos

de discriminación, ni se han logrado instalar de forma permanente las problemáticas de género en la agenda sindical o en el ámbito de la negociación colectiva y de las demandas disputadas en los conflictos laborales (Abramo y Rangel 2003; Bonacorsi y Carrario, 2012; Díaz y Goren, 2011; Iranzo y Richter 2003; Lupica, 2010, RigatPflaum, 2008; Novick, Trajtenberg y Heredia, 2005; OIT 2002; Trajtemberg, 2009; Vega, 2005).

Si bien en lo formal se ha comenzado a institucionalizar la problemática de género, en la práctica concreta de muchas organizaciones su incorporación sigue siendo incipiente, lo cual puede observarse en los discursos de la dirigencia sindical, en la cultura de las organizaciones y en el modo de construir y ejercer el poder en los gremios. Aún persisten mecanismos que invisibilizan y naturalizan las desigualdades de género, obstaculizando un proceso de instalación de la problemática de manera transversal en la política sindical.

El ámbito sindical representa un contexto institucional y normativo particular, con reglas, costumbres y rasgos culturales propios, donde existen sistemas de representaciones que definen roles e identidades diferentes para mujeres y varones. En ese sentido, la consideración de los aspectos culturales y subjetivos nos parece fundamental, dado que la comprensión e interiorización de la mirada de género sobre las desigualdades existentes entre varones y mujeres es un paso necesario para su inclusión y para la implementación de políticas sindicales que aporten al cambio. Sin el convencimiento de quienes dirigen y gestionan los sindicatos sobre la importancia del enfoque de género, y sin un cambio interno que haga al sindicalismo una organización más igualitaria e inclusiva, no es posible una incorporación plena de la problemática de género a sus políticas y acciones gremiales.

Por todo lo dicho, planteamos algunos interrogantes que guían nuestra investigación: ¿Qué avances hubo en los últimos años en Argentina respecto de la institucionalización de la problemática en el ámbito sindical? ¿A partir de qué dimensiones puede analizarse la

institucionalidad y cómo se vincula con la estrategia de transversalidad del enfoque de género? ¿Qué correlación existe entre la dimensión de la institucionalidad y las percepciones y la práctica de los actores sindicales? ¿Cuáles son los obstáculos para que la problemática de género sea reconocida y legitimada por las y los trabajadores y dirigentes sindicales e incorporada a la agenda gremial?

Para responder estas preguntas proponemos un abordaje en tres niveles: teórico, contextual y empírico. Desde una perspectiva teórica, nos aproximamos a estos interrogantes a partir de la literatura sobre el tema, para identificar las dimensiones de análisis desarrolladas y establecer relaciones entre ellas.

Como un segundo nivel de abordaje proponemos un análisis contextual que contribuya a comprender los avances y las persistencias en relación con las desigualdades de género en Argentina en dos espacios de contrastación: el mercado de trabajo y el mundo sindical. Estos ámbitos enmarcan y explican, en parte, los rasgos que adquiere la actividad específica que analizamos en nuestro estudio de casos.

En el tercer nivel de abordaje, el empírico, nos adentramos en la práctica de dos sindicatos del sector salud, CICOP y Sanidad, a partir de una estrategia metodológica cualitativa de estudio de casos. El análisis particular de estas dos organizaciones gremiales nos posibilita profundizar en la problemática estudiada, aplicando las dimensiones definidas teóricamente en la realidad concreta de estos casos.

Se seleccionó el Sector de la Salud para enmarcar el estudio empírico por tratarse de una actividad compleja del sector servicios compuesta mayormente por mujeres, que presenta profundas inequidades de género en el empleo, lo cual la hace un ámbito particularmente pertinente para el análisis de la incorporación de la problemática de género en el sindicalismo.

Planteamos como principal objetivo de nuestra investigación identificar los avances y limitaciones de la institucionalización de la problemática de género en el ámbito sindical y su vinculación con las percepciones de los actores sindicales en relación con dicha problemática. Para dar cuenta de ello, se propone la realización de una investigación que parte de un diseño teórico- metodológico que se aplica en el estudio de dos asociaciones sindicales del sector salud, CICOP y Sanidad (para el estudio específico se trabaja en la Provincia de Buenos Aires).

El propósito expresado, nos conduce a objetivos de medio término que se van cumpliendo a lo largo del estudio: a. definir e identificar las dimensiones (cuantitativas y cualitativas) para el análisis de la institucionalización de la problemática de género en el ámbito sindical; b. explorar e identificar las dimensiones culturales y subjetivas que inciden en el reconocimiento y comprensión de la problemática de género entre los representantes sindicales; c. aplicar el análisis de las dimensiones propuestas en un estudio de casos de dos sindicatos, CICOP y Sanidad, que representan distintos grupos de trabajadores del sector salud -profesionales del ámbito estatal y no profesionales del privado; d. identificar eventuales dificultades para la institucionalización de la perspectiva de género en esas organizaciones y sus causas; e. comprender los avances y obstáculos para el reconocimiento y legitimación de la perspectiva de género en el ámbito sindical desde el punto de vista subjetivo, indagando en los discursos de dirigentes sindicales y delegados/as y en sus percepciones acerca de la problemática de género.

En función de los objetivos presentados, estructuramos la tesis en tres secciones, según el nivel de abordaje de la problemática estudiada: teórico, contextual y empírico.

En la primera sección, titulada *El enfoque de género en el trabajo y en la estructura sindical. Debates y dimensiones para el análisis de la vinculación entre género y sindicalismo*, realizamos un recorrido teórico por la problemática de género desde diferentes aristas.

Como primer acercamiento al tema de estudio, presentamos una síntesis de investigaciones y artículos académicos que abordan la relación entre género y sindicalismo. En las líneas de investigación vigentes, identificamos las principales dimensiones y enfoques de análisis, muchas de las cuales retomaremos a lo largo del trabajo, detectando algunas debilidades y planteando un abordaje más amplio para esta relación.

En el **capítulo 1** proponemos, como punto de partida, un desarrollo conceptual de la dimensión de género. Allí definimos el enfoque teórico desde el cual comprendemos este concepto, contraponiendo y complementando las diferentes perspectivas en torno a esta categoría, que desde las ciencias sociales busca desnaturalizar las desigualdades, las relaciones de poder y las injusticias basadas en diferencias genéricas. A partir de ello, reflexionamos sobre la necesidad de pensar las relaciones sociales desde una mirada de género, para acercarnos a la comprensión de cómo y por qué los problemas sociales afectan de forma diferente a varones y mujeres.

El **capítulo 2** muestra la vinculación entre la dimensión de género y el mundo del trabajo, como primera aproximación al ámbito en el que se insertan, y sobre el cuál actúan, los sindicatos. Presentamos, primero, el concepto de trabajo desde un enfoque amplio, que incluye los múltiples modos que adopta, en su versión remunerada para el mercado y no remunerada para el espacio doméstico y de la reproducción. Luego, analizamos las problemáticas de género que afectan a las mujeres en el mercado laboral, sus dificultades de inserción, de conciliación y la sobrecarga laboral que históricamente no ha sido reconocida ni valorada.

En el **capítulo 3** describimos las estrategias de institucionalidad y transversalidad de la perspectiva de género, desde un abordaje teórico, y exponemos su definición y fundamentos y los debates en torno a su aplicación en la práctica de las políticas públicas. La institucionalización de la problemática de género en el sindicalismo es una de nuestras dimensiones de estudio y encontramos que su desarrollo teórico es incipiente para este campo y los estudios específicos son escasos. Por tal motivo, analizamos los criterios y objetivos sobre los cuáles se fundamenta esta herramienta, y su vinculación con la transversalidad como estrategia más amplia, con el fin de obtener fundamentos conceptuales para el posterior análisis de su aplicación en el ámbito sindical.

En el **capítulo 4** retomamos los conceptos desarrollados en los anteriores para abordar teóricamente la vinculación entre género y sindicalismo. Allí proponemos una serie de dimensiones para estudiar la institucionalidad de género en las organizaciones gremiales y su vinculación con la estrategia de transversalidad. Y, como parte de esa propuesta, profundizamos en los debates en torno a dos mecanismos utilizados para promover la equidad de género: los cupos o cuotas sindicales y la negociación colectiva.

La segunda sección, ***Espacios de contratación. La problemática de género en el mercado de trabajo y el ámbito sindical en Argentina***, pone en contexto la problemática estudiada.

En el **capítulo 5** describimos la situación actual de las mujeres trabajadoras en nuestro país, a través de los principales indicadores del mercado de trabajo y su contrastación con la dimensión del trabajo doméstico y de cuidado no remunerados, a través de indicadores de uso del tiempo. En el **capítulo 6** nos adentramos en el sindicalismo argentino para analizar con una perspectiva histórica la participación y la visibilidad de las mujeres en el movimiento obrero, hasta llegar a un primer acercamiento a la situación actual. Entre otros ejes de indagación, se observan los niveles de participación –cuantitativa– de las mujeres en la

dirigencia sindical, el impacto de la Ley de Cupo Sindical en los lugares de representación y la inclusión de contenidos de género en la negociación colectiva. El objetivo principal de estos dos capítulos es identificar los avances que se han logrado y los problemas pendientes en materia de igualdad, tanto en el espacio del empleo como del sindicalismo, para enmarcar el posterior análisis de la situación específica en el sector de la salud, donde se insertan nuestros casos de estudio.

La tercera y última sección, ***Las prácticas de las organizaciones sindicales. Estudio de casos: la problemática de género en dos sindicatos del sector de la salud en la provincia de Buenos Aires***, presenta los resultados del abordaje empírico de la investigación.

En el **capítulo 7** se describen en profundidad las características del empleo en el sector de la Salud, con foco en la heterogeneidad, segmentación y las múltiples problemáticas que afectan a las y los trabajadores. Allí se destaca la gran proporción de empleo femenino y las profundas inequidades de género presentes en el empleo sectorial, las cuales operan como disparadores de la elección de este sector para llevar adelante el estudio de casos.

En los últimos tres capítulos se presentan los resultados del trabajo de campo de la investigación, que consistió en la realización de entrevistas en profundidad a dirigentes sindicales, varones y mujeres, y en la recopilación, sistematización y análisis de documentos, normas, convenios, informes y comunicados de prensa de CICOP y Sanidad, las dos asociaciones sindicales estudiadas.

En el **capítulo 8** caracterizamos los casos de estudio, a partir de una descripción de su composición, la historia y los modos de representación y actividad gremial que desarrollan. Luego, indagamos en los modos cómo desde CICOP y Sanidad se visualizan y manifiestan las problemáticas del sector. Por un lado, desde la mirada de los representantes gremiales sobre las condiciones laborales, como una primera aproximación a sus percepciones sobre las

problemáticas existentes, identificando a la cuestiones que más se mencionan y las que no son reconocidas. Por otro lado, desde las características de la conflictividad laboral, como indicador del malestar de las y los trabajadores, que nos muestra cuáles son las reivindicaciones y demandas manifestadas por los sindicatos del sector.

En el **capítulo 9** nos ocupamos de desarrollar y relacionar empíricamente las dos dimensiones que guían la investigación: la institucionalidad de la problemática de género en CICOP y Sanidad y los aspectos culturales y subjetivos que actúan sobre su reconocimiento y percepción por parte de los representantes sindicales. El análisis de estos dos procesos paralelos y mutuamente influyentes y de su grado de desarrollo en estos dos sindicatos, nos permite comprender cuáles son los mecanismos que, en la práctica concreta de las asociaciones sindicales, contribuyen u obstaculizan la implementación de políticas de género y la interiorización de la problemática en cuestión por parte de las y los actores involucrados.

Para ello, primero presentamos un panorama descriptivo de los avances logrados en CICOP y Sanidad en relación a la institucionalidad de la problemática de género, con una mirada crítica a los procesos de incorporación de la perspectiva de género y a los mecanismos y acciones orientados a generar la igualdad.

Luego, analizamos los aspectos de la cultural sindical, de los discursos, las prácticas y los rasgos subjetivos de sus representantes, que inciden propiciando o limitando la incorporación del enfoque de género en CICOP y Sanidad. Con tal propósito, indagamos en las percepciones de las y los dirigentes sindicales sobre las desigualdades de género en los ámbitos del trabajo, del hogar y de la actividad sindical, a partir de sus trayectorias, sus opiniones, sus prácticas y los modos de decir evidenciados en sus discursos.

Finalmente, presentamos las conclusiones de la investigación, a modo de cierre de lo expuesto a lo largo del trabajo y de balance del camino recorrido en el devenir de la investigación. Allí

planteamos las respuestas a algunos interrogantes y proponemos nuevas preguntas que emergen a la luz de lo estudiado, como futuras y complementarias líneas de investigación sobre la vinculación entre género y sindicalismo.