

Inclusión social

Equidad de género, mercado de trabajo y sindicalismo en la Argentina

*Eliana Aspiazu**

En las últimas décadas, se evidenciaron en nuestro país importantes avances en la inclusión de la perspectiva de género en la legislación, las políticas públicas y la normativa de regulación de las relaciones laborales. A su vez, se crearon organismos especializados en temas de género y aumentó la participación femenina en los sindicatos a partir del incremento en la inserción laboral de las mujeres y de la sanción de la ley de cupo femenino. A pesar de ello, aún se está lejos de una inclusión significativa de la perspectiva de género en la política sindical y en los ámbitos de negociación colectiva.

Este artículo presenta un breve recorrido teórico y empírico que vincula las dimensiones de género, trabajo y sindicalismo. Desde una mirada teórica, se analiza la inclusión de la dimensión de género en el campo de estudios del mundo del trabajo y de las relaciones laborales. Con una visión empírica se indaga en los avances y obstáculos de la participación de las mujeres en el mercado laboral y en el ámbito gremial, así como sobre algunos mecanismos de promoción de la igualdad, como las leyes de cupo y la negociación colectiva.

Palabras clave: Género - Trabajo - Sindicalismo - Cupo femenino

* Socióloga. Especialista en Relaciones Laborales. Doctoranda en Ciencias Sociales. Becaria del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas – CONICET, Integrante del Grupo de Estudios del Trabajo de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Universidad Nacional de Mar del Plata.

Gender equity, work market and trade unionism in Argentina

In recent decades, our country experienced significant progress in the inclusion of a gender perspective in legislation, public policies and legislation regulating labor relations. In addition, agencies specialized in gender issues were created and women increased their participation in trade unions, together with the increase in the employment of women and the approval of the quota legislation. However, it is still far from a meaningful inclusion of gender in union politics and in the areas of collective bargaining.

This article presents a brief theoretical and empirical approach linking the dimensions of gender, labor and trade unionism. From a theoretical point of view, the inclusion of the gender dimension in the field of study of the world of work and labor relations is analyzed. And from an empirical vision it explores the progress and obstacles to women's participation in the labor market and in the trade union field, as well as some mechanisms to promote equality, such as quota laws and collective bargaining.

Key words: Gender - Work - Trade unionism - Quota laws.

Fecha de recepción: marzo de 2014

Fecha de aceptación: abril de 2014

Introducción

Numerosos estudios nacionales e internacionales dan cuenta de los avances que se produjeron en las últimas décadas respecto de la inclusión de las mujeres en el mercado de trabajo y de su participación en el ámbito político y gremial. En la Argentina, el aumento cuantitativo respecto de la cantidad de mujeres que trabajan es notorio: a partir de la década de 1970, y con mayor fuerza desde la crisis del empleo en los noventa, la tasa de actividad femenina aumentó de manera sostenida. Sin embargo, persisten numerosas inequidades relacionadas con el modo en que se insertan las mujeres, quienes aún se ven sobrerrepresentadas en indicadores como el desempleo, el subempleo, el trabajo informal y las actividades asociadas con los “saberes femeninos” como el trabajo doméstico y las tareas de cuidado (Actis Di Pasquale y Lanari, 2010; Rodríguez Enríquez, 2009; Novick et al 2008; Becaria y Maurizio, 2003). Además, esas inequidades se profundizan por el modo cómo se posicionan las mujeres en comparación con los varones -encontrando más difícil el acceso a puestos de mayor jerarquía y concentrándose en ciertas actividades- y las dificultades que enfrentan para conciliar el trabajo remunerado con el trabajo doméstico y de cuidado -cargando con la mayor responsabilidad sobre este último.

En el ámbito político y normativo, si bien se avanzó en cantidad y variedad de 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, Fatur y Gerhardi, 2004). En particular en el ámbito gremial, se avanzó en normativa de regulación de las relaciones laborales y creció la participación de las mujeres en los sindicatos (en la Argentina a partir de la sanción de la ley de Cupo en el año 2002). Sin embargo, también se está lejos de la equidad de género y de una inclusión profunda y significativa de la perspectiva de género en el ámbito sindical, entendiéndola como un mayor nivel de participación de las mujeres en las instituciones sindicales, acompañado por el desarrollo de políticas gremiales con mirada de género, que impacten tanto dentro de las instituciones, como en el ámbito laboral y en el ámbito doméstico-familiar.

El objetivo de este artículo es presentar un breve recorrido teórico y empírico vinculando las dimensiones de género, trabajo y sindicalismo. Desde una mirada teórica, se busca analizar la inclusión de la dimensión de género en el campo de estudios del mundo del trabajo y de las relaciones laborales. Y desde una visión empírica, indagar en los avances y obstáculos de la participación de las mujeres en el mercado labo-

ral y en el ámbito gremial, así como sobre algunos mecanismos de promoción de la igualdad, tales como las leyes de cupo y la negociación colectiva.

Para ello, el artículo se estructura en dos partes. En la primera, se analizan los cambios en el concepto de trabajo a partir de la inclusión de la mirada de género, para observar a partir de esa conceptualización, los principales indicadores del mercado laboral argentino. En la segunda parte se intenta dar cuenta de cómo se traducen al espacio sindical las desigualdades de género evidenciadas en el ámbito del mercado laboral; se comienza por una breve recopilación de los estudios e investigaciones llevadas a cabo en el nivel internacional en el campo de las relaciones laborales integrando la dimensión del género para luego indagar en la situación de la Argentina respecto de la participación de las mujeres en el ámbito sindical, el impacto de la ley de cupo y la inclusión de contenidos de género en la negociación colectiva.

1. El trabajo desde una mirada de género: aclaraciones conceptuales y aproximación al mercado laboral argentino

1.1. La noción ampliada del concepto de trabajo desde la perspectiva de género

El género es una construcción social que refiere a la organización sociocultural de las relaciones entre los sexos -como relaciones de poder-, producida y sostenida por instituciones sociales y normas que históricamente adjudicaron roles diferenciados y desiguales a varones y mujeres (Todaro, 2004; Lamas, 1999; De Barbieri, 1996; Scott, 1994; Pastor, 1994, Okin, 1989). A través del género se conceptúan las características sociales, psíquicas, históricas que construyen los patrones de identidad, los modelos, los estereotipos, las conductas socialmente reconocidas de lo que “debe ser” una persona respondiendo a su sexo biológico (aún entendido socialmente en clave binaria varón-mujer). Por lo tanto, varones y mujeres en las sociedades tienen delimitado (e impuesto) tiempos, espacios, responsabilidades y trabajos diferentes.

En sus inicios, los estudios sobre mujeres y género basaron la reflexión y el conocimiento sobre la representación de la sociedad dividida en dos esferas de acción: la pública y la privada. La primera identificada como el lugar de trabajo donde se generan los ingresos, el espacio de la acción colectiva y del poder. La segunda, asociada con el espacio doméstico, de las relaciones familiares y parentales, de la vida coti-

diana. Lo público, ámbito de la producción, masculino. Lo privado, ámbito de la reproducción, femenino (De Barbieri, 1997). Partiendo de esa dicotomía se analizaban las desigualdades entre varones y mujeres.

No obstante, las feministas en las décadas del sesenta y setenta comenzaron a cuestionar, desde distintas líneas teóricas y de militancia, el significado de lo público y lo privado. Ariza y Oliveira (1999) señalan que gracias a la ruptura de la identificación del mundo familiar con lo doméstico y privado se pudo desnaturalizar la esfera de las relaciones familiares y reconocer su carácter social, así como cuestionar el lugar de la mujer en ellas. Además, con la salida masiva de las mujeres al mercado laboral, la línea de separación entre lo público y lo privado terminó por hacerse cada vez más difusa, y el ámbito de lo familiar y doméstico dejó de considerarse exclusivamente privado.

El cuestionamiento a la separación de esferas trajo aparejado otro cuestionamiento relativo a la tradicional división sexual del trabajo y, como consecuencia, al concepto de trabajo. En el campo de estudios laborales, dicho concepto se vinculaba casi exclusivamente con el trabajo remunerado, desarrollado en el ámbito público del mercado laboral. En contraste, la noción de trabajo hoy abarca los múltiples modos y formas que adquiere el trabajo en la actualidad, tanto el trabajo remunerado (formal e informal, asalariado y no asalariado, estable e inestable) como el no remunerado (doméstico y de cuidado).

La noción de división sexual del trabajo es una dimensión clave para entender las desigualdades de género y la diferenciación de roles dentro y fuera del hogar. Alma Espino (2011:88) la define como “la distribución social de obligaciones y responsabilidades entre individuos de uno u otro sexo de las actividades de mercado y extramercado (...) que determina la participación de las mujeres en el trabajo remunerado así como en otras actividades (políticas, culturales, sociales o de recreación)”. Y agrega que el tiempo destinado a los distintos tipos de trabajo marca una diferencia entre hombres y mujeres, que se expresa en las características que asume el empleo para unos y otras, así como en el tiempo libre (recreación, cuidados personales).

En este sentido, siguiendo a Ariza y Oliveira (1999: 213), se entiende que la noción de división sexual del trabajo debe comprenderse a partir de la relación entre la familia como ámbito de la reproducción y el mercado como ámbito de la producción. Relación que adquiere dos sentidos: por un lado, familia y trabajo son, ambos, espacios donde el trabajo se organiza a partir de un criterio genérico amplio; por otro lado, la división sexual del trabajo en el seno de la familia condiciona y limita las posibilidades de inserción de la mujer en el trabajo extradoméstico. Por lo tanto, la división sexual del trabajo opera tanto al interior del espacio

doméstico como en el espacio público, del Estado, las instituciones y el mercado laboral, y lo que sucede en ambos espacios necesariamente debe analizarse en correlación.

La importancia de concebir el trabajo de manera más abarcativa radica en la posibilidad, por un lado, de explicar el origen de las diferencias de la participación de las mujeres en el mercado laboral respecto de los hombres en relación con las oportunidades, el trato y los resultados, y por otro, de entender las posibilidades de superar esas diferencias (Espino, 2011). Como afirma Rosalba Todaro (2004) el tema del trabajo es fundamental para entender la posición de mujeres y hombres en la sociedad, dado que representa un ámbito privilegiado para analizar la relación público-privado y superar tal dicotomía.

Ariza y Oliveira (1999) sostienen que las críticas al concepto de trabajo condujeron a su redefinición para incluir las actividades de reproducción, lo cual permitió dar visibilidad al trabajo doméstico. Éste último entendido como una actividad que transforma mercancías y produce servicios como valores de uso directamente consumibles, mediante el cual se realiza una parte fundamental del mantenimiento, reposición y reproducción de la fuerza de trabajo (De Barbieri, 1984).

A partir de esta ampliación del concepto de trabajo, se han desarrollado dos grandes líneas de investigación en el campo de los estudios laborales y de la economía, con perspectiva de género. Por un lado, los que ponen la atención en el reparto de las responsabilidades sobre las tareas domésticas y de cuidado y las políticas de conciliación (Esquivel, Faur y Jelín 2012; Lupica, 2010; Rodríguez Enríquez, 2009; Esquivel, 2009; Hochschild, 2008; 1989; Okin, 1996; 1989; entre otros). Por otro lado, aquellos que analizan con mayor profundidad el espacio del trabajo remunerado, del mercado laboral, de la política y de las instituciones públicas, en los que existen mecanismos de segregación y discriminación que asignan roles, actividades, jerarquías y posibilidades diferentes a varones y mujeres en función del género (Actis, Di Pasquale y Lanari, 2010; OIT, 2009; Novick, Rojo y Castillo 2008; Wainerman, 2007; Pautassi, 2001; entre otros). Ambas líneas de estudio poseen una correlación necesaria, ya que las problemáticas relativas al posicionamiento de las mujeres en el mercado laboral, se encuentran atadas a las dificultades de conciliación con el trabajo doméstico y de cuidado.

A partir de estas aclaraciones conceptuales, y teniendo en cuenta las líneas de estudio mencionadas, a continuación se expone un sintético análisis de la situación actual de las mujeres en el mercado laboral en la Argentina. La idea central es comprender los avances de los últimos años respecto del nivel de actividad de las mujeres, así como los obstáculos persistentes para su incorporación y las condiciones diferenciales

en las que mujeres y varones posicionan en el mercado laboral.

1.2. El aumento en la participación laboral de las mujeres en la Argentina: ¿un avance con equidad?

La incorporación de las mujeres al mercado laboral argentino se desarrolló con mayor intensidad a partir de la década de 1970 y avanzó gradualmente hasta la actualidad. En la década de los noventa hubo una aceleración de ese proceso, que tuvo su punto de auge en la crisis de 2001/2002, ante el profundo incremento del desempleo abierto, la subocupación y el deterioro de los salarios, lo que generó la necesidad de que muchas mujeres salieran al mercado laboral para complementar los ingresos del hogar (Beccaria y Maurizio, 2003). Durante este período, la tasa de actividad de las mujeres pasó del 30% al 35% y, una vez superada la crisis, se mantuvo en valores cercanos al 40% hasta la actualidad (según datos de la Encuesta Permanente de Hogares del INDEC).

Este aumento de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, puede explicarse por diversas razones, entre ellas, la crisis de la economía que afecta las estrategias familiares de sobrevivencia, los cambios en las estructuras familiares y en las pautas de fecundidad y el aumento del nivel educativo de las mujeres.

Contartese y Maceira (2005) explican que este aumento de la participación laboral femenina en la Argentina se articula con un proceso de larga duración vinculado con diferentes factores, entre los cuales son significativos el acceso de las mujeres a mayores niveles educativos y otras transformaciones culturales que influyeron en el cambio de las pautas de fecundidad. No obstante, la aceleración de este proceso durante los años noventa se asocia fundamentalmente con estrategias familiares en las cuales tanto la salida laboral de la mujer en particular, como la incorporación de más miembros del hogar al mercado de trabajo en general, estuvieron determinadas por el aumento del desempleo y el deterioro de los salarios reales del jefe de hogar.

Dicha explicación se asocia con el denominado “efecto trabajador adicional” (Paz, 2009; Chisari, 1982), es decir, que el crecimiento de la oferta femenina se vincula con la necesidad de complementar los ingresos del hogar, lo cual impulsa a las mujeres a salir al mercado de trabajo. Este fenómeno no presenta relevancia en los segmentos medios y altos del mercado laboral (Paz, 2009), pero es útil para explicar el proceso de incorporación de las mujeres al mercado de trabajo en los sectores de menores ingresos. Como lo expresa Cutuli (2012), las mujeres ingresan con mayor protagonismo al mercado de trabajo cuando éste tiene para ofrecer las peores condiciones, dado que el ingreso en situaciones de desempleo o recesión económica, cuando la demanda de tra-

bajadores disminuye y la presión sobre la oferta aumenta, repercute negativamente en la calidad del trabajo que puedan obtener.

También deben tenerse en cuenta otros factores que inciden en el aumento sostenido de las tasas de participación femenina, como la diversificación de formas de organización familiar y el acceso a niveles más altos de educación para las mujeres. Respecto del primero, Actis Di Pasquale (2007) explica que la movilidad conyugal dispara al mercado a muchas mujeres a partir de una situación de separación, divorcio o abandono de su cónyuge, lo cual las carga -al menos transitoriamente- con la total responsabilidad del sostenimiento de sus hijos. De este modo también la inserción se da en condiciones de desventaja, lo que queda reflejado en la segregación laboral que afecta a las mujeres, sobrerrepresentadas en los puestos menos calificados y más precarios.

Algunos estudios (Actis, Di Pasquale y Lanari, 2010; Beccaria y Mauricio, 2003; Lupica, 2010) que analizan la evolución de las tasas de actividad desagregadas por grupos de edad indican cambios considerables en el comportamiento de la franja etaria de mujeres en edades reproductivas. Tradicionalmente, a partir de la edad reproductiva se reflejaba una caída de la oferta de trabajo de las mujeres, porque abandonaban el mercado para dedicarse a las tareas domésticas y de cuidado. En las últimas décadas del siglo XX esta tendencia se ha ido modificando, logrando asemejarse a la conducta participativa de los varones. Esto significa que cada vez menos mujeres abandonan el mercado de trabajo en el momento de la maternidad y muchas de las que lo hacen luego regresan a él. La tendencia al corrimiento de la edad pico de participación en el mercado demuestra que en la renovación generacional se reduce el abandono definitivo y/o transitorio del mercado en las edades reproductivas.

Según datos del Observatorio de la Maternidad el mayor incremento en la participación laboral femenina se produjo entre las mujeres con responsabilidades familiares: la participación laboral de las madres se incrementó de 35,6% en 1984 a 60,6% en 2012. No obstante, las madres están aún en desventaja respecto de las mujeres sin hijos/as en el ámbito laboral, es decir, participan menos, dado que entre las jefas de hogar o cónyuges sin hijos el 79,6% participan en el mercado laboral (Lupica, 2010;2013). Además, diversos estudios confirman que la participación laboral femenina aun en la actualidad disminuye a medida que las mujeres tienen más hijos/as (Contartese y Maceira, 2005; Novick, Rojo y Castillo, 2008).

La tasa de empleo para el total de las mujeres creció aún más que la tasa de actividad: alrededor de 10 puntos porcentuales entre 1995 y 2012. Sin embargo, a pesar del aumento en la participación en el mer-

cado laboral, la inserción de las mujeres sigue siendo diferencial a la de los varones. Este aumento mantiene la tendencia de una concentración femenina en ciertas ramas de la producción, que se caracterizan por ser trabajos de baja calidad, desprotección social y, consecuentemente, de menor nivel de ingresos (Actis, Di Pasquale y Lanari, 2010). Asimismo, las mujeres están más expuestas a la vulnerabilidad laboral, ya que su presencia es relativamente mayor en el trabajo a tiempo parcial, en el empleo asalariado no registrado, en las tareas menos calificadas y en los trabajos temporarios; la brecha de ingresos del trabajo persiste: el salario mensual promedio de las mujeres es el 70% del de los varones (Rodríguez Enríquez, 2009).

Un factor fundamental que incide negativamente en las condiciones de inserción de las mujeres en el mercado laboral son las dificultades para conciliar el trabajo remunerado con las responsabilidades domésticas y de cuidado que, dada la división sexual del trabajo predominante en nuestra sociedad, recaen principalmente sobre las mujeres (Lupica, 2010; Esquivel, 2009; Hochschild, 2008; Wainerman, 2005; Rodríguez Enríquez, 2005).

La incorporación masiva de las mujeres en el mercado laboral no fue acompañada por cambios en la estructuración del ámbito doméstico que resulten en un reparto equitativo de las responsabilidades familiares entre varones y mujeres. Así, se fue produciendo una sobrecarga de trabajo para las mujeres, quienes enfrentan la doble tarea de conciliar trabajo con responsabilidades familiares. El concepto de “revolución estancada” o “stalled revolution” (Hochschild, 1989; Wainerman, 2005) fue desarrollado para explicar que las profundas transformaciones en las trayectorias laborales femeninas en el mundo público no han tenido como contrapartida una transformación de dimensiones equivalentes por parte de los varones en el espacio doméstico. Como consecuencia, las mujeres siguen siendo las únicas o al menos las principales responsables del trabajo doméstico y de cuidado en el hogar.

La asignación social a las mujeres del rol de principales cuidadoras favorece la discriminación laboral, ya que existe un imaginario en torno de las desventajas económicas que implica la contratación de mano de obra femenina, por la potencial condición de madre y los escasos derechos laborales asociados. Los varones, por su parte, no son reconocidos socialmente como cuidadores. Además, esa sobrecarga de trabajo, resultante de la suma del trabajo remunerado del mercado y el trabajo doméstico, de cuidado no remunerado del hogar genera lo que se conoce como “doble jornada”.

Las perspectivas actuales mencionan diversas líneas de políticas a desarrollar para resolver el problema de la conciliación entre trabajo y



Alicia Moreau y Virginia Bolten
Luchadoras sociales, feministas y activistas políticas argentinas

cuidado: la ampliación de la provisión estatal de servicios de cuidado y educativos para niños; la modificación desde una mirada de género de la legislación laboral respecto de permisos y licencias parentales; la inclusión del tema de la conciliación en la agenda política y sindical; la promoción de una cultura empresarial que integre las problemáticas familiares y la conciliación, entre otras.

La inclusión de la perspectiva de género en el ámbito sindical y en las acciones y políticas sindicales representa un paso fundamental para mejorar la inserción de las mujeres en el mercado laboral, para ampliar sus derechos como trabajadoras y ciudadanas, para aportar a la conciliación entre trabajo remunerado y no remunerado con equidad, y para permitir un desarrollo profesional, personal y político pleno de las mujeres.

2. Género, relaciones laborales y sindicalismo

La incorporación de la perspectiva de género en el ámbito sindical es un fenómeno multidimensional y su abordaje en las ciencias sociales se ha dado desde diferentes líneas de investigación que ponen el foco en aspectos diversos, tales como la participación de las mujeres en los sindicatos, la integración de temas de género o temas de mujeres en la agenda sindical, la incorporación de contenidos de género en la negociación colectiva, la cultura de masculinidad predominante en los ámbitos de dirigencia gremial, las dificultades de conciliación entre trabajo, militancia política o sindical y responsabilidades familiares, entre otras dimensiones.

A modo de aproximación a las principales dimensiones a tener en cuenta en el análisis de la inclusión de la perspectiva de género en el ámbito sindical, en los puntos siguientes se desarrolla un recorrido teórico y empírico por algunas de ellas. Comenzamos por una breve recopilación de los estudios e investigaciones llevados a cabo en el nivel internacional en el campo de las relaciones laborales que integran la dimensión del género. Luego indagamos, a partir de los datos disponibles, en la situación de la Argentina respecto de la participación de las mujeres en las organizaciones gremiales y la inclusión de contenidos de género en la negociación colectiva.

2.1. La dimensión de género en el campo de estudio sobre relaciones laborales

En la literatura nacional e internacional, la relación entre la dimensión de género y el estudio de las relaciones laborales no tiene una tradición de larga data y su inclusión, si bien se encuentra en desarrollo, es aún

incipiente. Varios autores (Greene, 2002; Hansen, 2002; Wacjman, 2000; Forrest, 1993) señalan que los temas de género y equidad han sido rechazados por mucho tiempo en el campo de estudio de las relaciones industriales y el sindicalismo. Una posible explicación, desarrollada por Kirton y Greene (2005), sostiene que la tradición europea de las relaciones laborales se encuentra íntimamente asociada con estudios sobre la industria pesada, sus sindicatos y sus huelgas, un campo de dominación masculina. 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. Además, las autoras sostienen que la investigación en relaciones laborales suele poner el foco en la clase como el concepto central, mientras que no se incorporan las distintas formas de identidad e inequidad social al análisis del empleo y a las relaciones laborales, dentro de las que el género es una dimensión tan central como la clase (Kirton y Greene, 2005).

Quienes reflexionan sobre esta debilidad del campo de las relaciones laborales (Greene, 2002; Hansen, 2002; Wacjman, 2000; Forrest, 1993) coinciden en que la incorporación del género en este ámbito de estudio no es sencilla, dado que incluir el análisis de género en las relaciones laborales no significa simplemente agregar “temas de mujeres” a la lista de problemas de investigación, o notar el impacto del sistema de relaciones laborales sobre las mujeres (Wacjman, 2000: 195). Se requiere definir cuestiones clave como: ¿cuál es el significado de la igualdad?, ¿cuál es el rol de las mujeres en la familia y en el trabajo? Y, fundamentalmente, dejar en claro qué se entiende por equidad de género, ya 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).

En la última década, no obstante, se incrementaron las iniciativas para analizar el modo cómo las mujeres se insertan en los sindicatos, cuáles son los cambios que esa inserción genera y cuáles los obstáculos que aún se enfrentan para lograr la igualdad de participación y la inclusión de problemáticas de género en las agendas sindicales. Estas iniciativas dieron lugar al surgimiento de líneas de investigación específicas sobre sindicalismo desde la perspectiva de género.

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 Estados Unidos 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 principal pregunta que surge en algunas 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? (Ledwith, 2012; Kirton y Greene, 2005; Cockburn, 1997).

Algunas confederaciones sindicales europeas proclaman transversalizar el género en 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 continúa siendo 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 varios países, el tema de la equidad salarial no parece ser un tema central de la negociación colectiva. Muchos sindicatos europeos adhieren a la idea de 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. 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.

La investigación de Fiona Colgan y Sue Ledwith (2012) sobre género y sindicalismo en once países de América, Europa y África señala los avances actuales hacia nuevas formas de democracia sindical, los cua-

les surgen de la diversificación de la fuerza de trabajo y de sus demandas y abarcan temas de inclusión y equidad que hasta ahora el sindicalismo no había sido capaz de integrar eficazmente. 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 con trabajos precarizados, lo cual los identifica con las experiencias históricas de las mujeres quienes sólo 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 permite obtener una mayor visibilidad y activismo (Ledwith, 2012). 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.

En América latina, del mismo modo que en Europa y Norteamérica, el análisis de la problemática de género fue incluyéndose paulatinamente en el campo de estudio de las relaciones laborales como dimensión de análisis. Algunos autores (que se retomarán en los siguientes puntos de este artículo) examinan la participación de las mujeres en los sindicatos y el impacto de las leyes de cupo sindical, otros ponen el foco en los contenidos de género en la negociación colectiva y actualmente hay algunas iniciativas que abordan el tema de modo más amplio, indagando en la inclusión de la perspectiva de género en el sindicalismo, con las múltiples dimensiones que ello implica.

Ya en el año 1999 un informe de la Comisión Económica para América latina y el Caribe (CEPAL) sobre ciudadanía y liderazgo femenino en países de América latina indicaba que las mujeres han sido marginadas de los puestos de dirigencia sindical y subrepresentadas desde los orí-

genes del movimiento obrero. Dicho estudio resalta que en los sindicatos se refleja la segregación sectorial del empleo femenino, por la concentración de las mujeres en gremios de servicios. Como principales obstáculos a la integración femenina en la actividad sindical se resaltaban problemáticas que aún siguen vigentes en los análisis actuales: la doble jornada laboral de las mujeres (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.

Rigat Pflaum (2008) y Godhino Delgado (2007; 2009) identifican y proponen algunas dimensiones para comprender la relación entre las organizaciones sindicales y la problemática de género y definen algunas políticas sindicales fundamentales para desarrollar una perspectiva de género. Rigat Pflaum (2008) advierte que la 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, conocer al grupo sobre el que la organización debe actuar para entender las necesidades y requerimientos de varones y mujeres en un mercado de trabajo diferenciado. Por su parte Godhino Delgado (2007, 2009) afirma 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, 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: sindical, laboral y privado. En ambos estudios emerge como fundamental la necesidad de 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 masculinos que son equívocamente considerados universales.

2.3. Las medidas de acción afirmativa y la aplicación del cupo sindical femenino en la Argentina

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 elec-

torales o el órgano electo reflejen la composición por sexo del electorado que lo elige.

La aplicación de este tipo de medidas en diferentes ámbitos de la política ha sido investigada desde distintas miradas en las ciencias sociales. Marx, Borner y Caminotti (2007) en un análisis sobre el impacto de las cuotas de género en los parlamentos de la Argentina y Brasil, distinguen -a partir de una clasificación de Sauer (2004)- cuatro tipos de argumentos que aparecen en la literatura feminista como justificación de la necesidad de una mayor incorporación femenina en las instituciones políticas: el primero es el argumento de la justicia, el cual plantea que como las mujeres conforman la mitad de la población su subrepresentación lesiona la legitimidad de las instituciones democráticas; el segundo sostiene que las mujeres poseen intereses especiales vinculados con su género que sólo pueden ser representados políticamente por mujeres; el tercero, 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 por último, 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 seguirlas.

Algunos estudios empíricos latinoamericanos 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, la investigación de Alonso Sanchez (2007) acerca del impacto de las cuotas de género en México, 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.

No obstante, se sostiene en muchos casos que la implementación de cupos en organizaciones sindicales es positiva dado que, si bien es una estrategia cuantitativa, apunta a lograr transformaciones en las relaciones de asimetría existentes hasta el momento. Por lo tanto, los lugares de “cupos” que ocupen las mujeres en las organizaciones deberían aportar a la transformación y no a la reproducción de relaciones de poder asimétricas (Rigat Pflaum, 2008).

En el mismo sentido, Godhino Delgado (2007), quien investiga la incorporación del enfoque de género en centrales sindicales latinoamericanas, 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 una “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 el cambio argumentando que 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 sería positiva porque enfrenta la existencia de “un tope invisible que impide a las mujeres llegar, en el terreno público, donde están los hombres” (Osborne, 2005:163), en referencia con el denominado techo de cristal, barrera que oculta una discriminación indirecta, no reflejada en las leyes y que se mide por los resultados diferenciales.

En la Argentina, la ley de Cupo Sindical Femenino, sancionada en el año 2002 (ley 25.674), representa una medida de acción positiva para promover la participación de las mujeres en los ámbitos de representación sindical y en las comisiones paritarias sectoriales. Dicha ley, resultado de años de debate y lucha de mujeres militantes del ámbito político y sindical, 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.

A pesar de la aplicación y cumplimiento del cupo sindical en gran parte de los sindicatos argentinos, todavía existen desigualdades respecto del modo en que las mujeres se insertan y en las posibilidades que tienen de ser protagonistas, incluir sus propias demandas y modificar las estructuras tradicionales de representación y de ejercicio del poder. 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 trabajos es escasa la bibliografía que analiza en profundidad la inclusión de la perspectiva de género en la política sindical en la 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. No obstante, el informe sostiene que a pesar de los avances todavía queda camino por recorrer para la equiparación de las mujeres con los varones en la dirigencia sindical, ya que la presencia femenina crece a medida que desciende la jerarquía de los cargos: 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).

Según información del Consejo Nacional de las Mujeres, presentada en una investigación de Mirta Libchaber de Palomino (2011), la participación de las mujeres en las direcciones sindicales aún enfrenta importantes obstáculos y es minoritaria respecto de los varones. A partir de datos de la Base de Asociaciones Sindicales del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, Libchaber presenta información sobre la relación entre la distribución por sexo de la población trabajadora representada por los sindicatos, la de los afiliados y la de quienes ocupan los cargos de dirección sindical en los sectores con mayor composición femenina: Salud, Educación y Administración Pública. Algunas conclusiones a las que se arriba en este punto sostienen que en el año 2011 las mujeres constituían el 75% de los afiliados en los sindicatos de la enseñanza, el 55% en los del sector salud y el 46% de los de la administración pública. Dichos porcentajes de afiliación reproducen total o parcialmente la distribución por sexo del empleo en estos sectores. Sin embargo, al observar los puestos de dirección sindical, esta simetría no se sostiene ya que existe una fuerte primacía masculina: en la administración pública las mujeres ocupan apenas 16 de las 158 secretarías generales relevadas; en enseñanza las mujeres ocupan la secretaría general sólo en 22 de los 58 sindicatos sobre los que pudo obtenerse información sobre composición por sexo; en salud las mujeres ocupan 12 de las 41 secretarías generales identificadas. La brecha resultante entre la proporción de directivas mujeres y hombres es de 11,3 para la administración pública, de 61,1 en la educación y de 41,4 en el sector salud (Libchaber de Palomino, 2011:37).

Cabe destacar al respecto que la Confederación General del Trabajo (CGT) en la 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 moti-

vos porque la proporción de mujeres trabajadoras nunca se vio reflejada en las comisiones directivas de los sindicatos. Tampoco se tradujo en una interpretación de las problemáticas de género por parte de las direcciones sindicales o del movimiento de los trabajadores en general, ni en la inclusión de la perspectiva como tema de agenda. Por su parte, la Central de Trabajadores Argentinos (CTA), de más reciente formación, desde sus inicios ha incluido una visión más amplia de las problemáticas de género y la ha integrado en sus discusiones. A pesar de ello, en la práctica de sus organizaciones 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.

2.4. La negociación colectiva como herramienta fundamental en el camino hacia la equidad de género

Desde otras líneas de estudio, algunos autores latinoamericanos (Trajtemberg, 2009; Abramo y Rangel, 2003; Irazzo y Richter, 2003; OIT, 2002) 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.

En la Argentina, la negociación colectiva es una de las herramientas más importantes con la 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 de los 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. Un estudio realizado por Trajtemberg (2009) para el Ministerio de Trabajo de la Nación analiza las cláusulas y convenios homologados en nueve sectores de actividad (textil, alimentación, salud, comunicaciones, cosmética, gastronomía, comercio, maestranza, y el conformado por el personal de la administración pública comprendido en el Sistema Nacional del Empleo Público) durante el período 2003-2007 muestra que de las 443 negociaciones relevadas, los únicos sectores que cuentan con una destacada inclusión de cláusulas que contienen cambios para las mujeres son aquellos en los que hay una alta presencia de mujeres. No obstante, se trata principalmente de contenidos dirigidos a las mujeres y con temáticas tradicionalmente femeninas, sin incluir un criterio de equidad de género.

Tanto el estudio de Trajtemberg (2009) como el de Abramo y Rangel (2003) clasifican y contabilizan las cláusulas negociadas en los CCT de la Argentina que contienen alguna modificación respecto de temas como maternidad y paternidad, familia, condiciones de trabajo de las mujeres y promoción de la igualdad. Ambas investigaciones encuentran que los contenidos más frecuentes se vinculan con la protección del embarazo y de la maternidad -estabilidad laboral, reducción horaria, horas de lactancia, entre otras- y se dirigen exclusivamente a la mujer trabajadora. También visualizan, en menor proporción, cláusulas que incorporan al trabajador varón, relativas a ampliación de licencias por paternidad, aumentos en las asignaciones monetarias por nacimiento de hijos/as o por guardería y licencias por adopción que afirman o amplían lo pautado en la LCT.

La conciliación entre el trabajo remunerado y el trabajo doméstico y de cuidado es una de las problemáticas que más afecta a las mujeres en edad activa y que muestra con mayor crudeza las inequidades de género presentes en el ámbito del mercado de trabajo, del hogar y de la actividad política - sindical. A la vez que las responsabilidades domésticas y de cuidado recaen mayoritariamente sobre las mujeres, la legislación y las normas vigentes no contribuyen a conciliar dichas responsabilidades con un criterio de equidad de género.

La negociación colectiva representa la estrategia más apta para reparar el déficit existente en materia de legislación laboral. Sin embargo, de los resultados de los citados relevamientos se desprende que aún es

incipiente la incorporación de cláusulas que incluyan un criterio de equidad de género que rompa con la tradicional división sexual del trabajo que sitúa a las mujeres como principales responsables de las tareas domésticas y cuidado en el hogar. Abramo y Rangel concluyen para los años 1990 a 2001 que “la gran mayoría de los temas negociados -más del 80% de las cláusulas aprobadas- se refiere a los derechos de las trabajadoras en tanto madres” (Abramo y Rangel, 2003:223). Mientras que Trajtemberg (2009) afirma esta tendencia para el período de 2003 a 2008, sosteniendo que la negociación colectiva se orienta a la regulación del trabajo de las mujeres, en particular, frente a embarazo o adopción, mejorando algunas licencias y el pago de beneficios relacionados con la vida familiar.

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

La información de la Base de Convenios Colectivos de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, permite observar que se han incorporado en algunos casos contenidos de género en materia de conciliación, aunque aún son pocos y representan un avance incipiente en la equiparación de derechos.

Esto último responde principalmente a dos motivos: primero, que se trata mayormente de una afirmación de lo que dice la LCT o de una ampliación de beneficios pero sosteniendo la brecha entre los derechos de varones y mujeres; segundo, que en la mayoría de los casos son acuerdos logrados en negociaciones realizadas por empresa y, en menor medida, en negociaciones por rama de actividad, por lo que su alcance respecto del ámbito de aplicación y la cobertura de trabajadoras/as es limitado. Las cláusulas que no se dirigen sólo a la protección de la maternidad son escasas, siendo las más comunes las que extienden las licencias por paternidad, con un máximo de 15 días (Cutuli y Aspiazú, 2012).

De lo anterior se desprende que en el campo de la negociación colectiva, ya sea por derechos de conciliación u otros que atañen a la mejora de la situación de las mujeres y a la búsqueda de la justicia y la equidad de género, aún hay mucho camino por recorrer. Si bien se ha avanzado en la discusión de algunas problemáticas y existe un acuerdo

generalizado sobre la importancia de equiparar las oportunidades para mujeres y varones en el mundo laboral y sindical, la puesta en marcha de políticas en este sentido aún enfrenta muchos obstáculos. Las causas y los modos de enfrentarlos se encuentran todavía en discusión y para ello los avances en investigaciones del campo de las ciencias sociales en general y de las relaciones laborales en particular representan un paso fundamental.

Reflexiones finales

En la Argentina, la actividad sindical tuvo importantes cambios en las últimas décadas, con una fuerte caída en su tasa de afiliación y el debilitamiento de sus herramientas de lucha y negociación durante los años noventa. El proceso de revitalización sindical del último decenio requiere para su análisis la consideración del impacto del aumento en la participación laboral de las mujeres, así como de los cambios en el mercado laboral sucedidos 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.

El recorrido presentado 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 en el 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 básica 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 se ha 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.

En nuestro país 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 dicha igualdad.

Las líneas de investigación actuales, dejan ver ciertos rasgos optimistas en los avances logrados hasta el momento en la inclusión de las mujeres en el 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 la 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 transversalidad 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.

Bibliografía

- Abramo, L. y Rangel, M. (2003) *Negociación colectiva y equidad de género en el contexto del MERCOSUR. 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 IAFFE Conference on Feminist Economics. Bs. As.
- Actis Di Pasquale, Eugenio (2005). "Déficit de trabajo decente en hombres y mujeres. Una aproximación a través de indicadores". Buenos Aires: OIT. Red Académica para el Diálogo Social.
- Alonso Sánchez (2007) "El impacto de las cuotas de género". Revista *Estudios de Género*. La Ventana. Vol. 3. 26. Universidad de Guadalajara. México.
- Ariza y Oliveira (1999) "Género, Trabajo y Familia: consideraciones teórico metodológicas" ponencia presentada en el Primer Congreso Nacional de Ciencias Sociales, 19-23 de abril, Comecso, México, D.F.
- Beccaria y Mauricio (2003) "Movilidad ocupacional en Argentina". XXXVIII Reunión Anual de la AAEP, Mendoza.

- CEPAL (1999) "Participación, liderazgo y equidad de género en América Latina y el Caribe, Comisión Económica para América Latina y el Caribe". Santiago de Chile.
- Chisari, O. (1982) "Efectos de la tasa de desempleo sobre la oferta de trabajo de las familias", *Económica* (XXVIII) 1 y 2, pp. 131-133.
- Cockburn (1997). "Gender in an international space: trade union women as european social actor". Women's Studies International Forum. Vol. 20. 4. London. UK.
- Colgan, F. y Ledwith, S. (Eds.) (2012). "Gender, Diversity and Trade Unions. International Perspectives". Published February 28th 2007 by Routledge.
- Contartese y Maceira (2005) "Diagnóstico sobre la situación laboral de las mujeres. Segundo trimestre de 2005". Trabajo, ocupación y empleo. Relaciones laborales, territorios y grupos particulares de actividad. MTEySS.
- Cutuli, R. (2012) "Flexibilidad empresarial y organización del trabajo doméstico: el trabajo invisible de las hijas de las fileteras en Mar del Plata". *Revista de Estudios de Género. La ventana*, vol. IV, 36, julio-diciembre, pp. 178-223.
- Cutuli, R. y Aspiazú, E. (2012) "Conciliación entre trabajo y cuidado infantil. Discriminaciones y exclusiones en el caso argentino", Paper presentado en la convocatoria de ONU Mujeres, ADDRESSING INEQUALITIES.
- De Barbieri, T. (1984) "Mujeres y vida cotidiana". México. FCE/Instituto de Investigaciones Sociales (IIS) UNAM.
- De Barbieri, T. (1996) "Certezas y malos entendidos sobre la categoría género". En: Laura Guzmán Stein y Gilda Pacheco (comps.): *Estudios básicos de derechos humanos IV*, Instituto Interamericano de Derechos Humanos-Comisión de la Unión Europea, San José de Costa Rica.
- De Barbieri, T. (1997) "Los ámbitos de acción de las mujeres". *Revista Mexicana de Sociología*. Año LIII. 1. Enero-marzo. pp. 203-224.
- Díaz, E. y Goren, N. (2011) *La negociación colectiva como mecanismo de promoción de la Equidad de género y diversidad*. CEMYT. Argentina.
- Espino, A. (2011) "Trabajo y género: un viejo tema, ¿nuevas miradas?". *Nueva Sociedad* 232. Marzo -abril.
- Esquivel, Faur y Jelin (2012) "Hacia la conceptualización del cuidado: familia, mercado y estado". En: Esquivel, Faur y Jelin (Ed.) *Las lógicas del cuidado infantil. Entre las familias, el Estado y el mercado*. Buenos Aires. IDES
- Esquivel, V. (2009) "Uso del tiempo en la Ciudad de Buenos Aires". Colección Libros de la Universidad 33. Buenos Aires. UNGS.
- ETUC (2002) "Women in Unions: Making the Difference". Brussels: ETUC.
- Forrest (1993) "A View from Outside the Whale: The Treatment of Women and Unions in Industrial Relations". En Briskin and McDermott (eds.) *Women Challenging Unions* (pp 325-341). Toronto University Press, Toronto.
- Ganga Contreras y Allende (2007) "Análisis teórico del sindicalismo en la región de los Lagos- Chile, desde una perspectiva del género. Situación de la industria salmonera". *Revista Universum*, 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* 211, sep-oct.
- Godhino Delgado (2009) "Sindicalismo latinoamericano y política de género. Análisis y Propuestas". F. Ebert-Stiftung.
- Greene, R. (2002) "Industrial Relations and Women". En: Ackers and Wilkinson (eds) *Reworking Industrial Relations: New Perspectives on Employment and Society* (pp 305-315). 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.
- Hochschild, A. (1989) "The second shift". New York. Viking.
- Hochschild, A. (2008) "La cultura de la política. Los ideales de cuidado: tradicional, posmoderno, moderno-frío y moderno-cálido". En: Arlie Russell Hochschild, *La mercantilización de la vida íntima. Apuntes de la casa y el trabajo*. Madrid. Katz.
- 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.
- Lamas, M. (1999) "Usos, dificultades y posibilidades de la categoría género". *Papeles de Población*, julio-septiembre, 021. Universidad Autónoma del Estado de México. Toluca, México. pp. 147-178
- 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, S. (2012) "Gender politics in trade unions. The representation of women between exclusion and inclusion". *Transfer*. Volume 18, 2, Oxford, UK.
- Libchaber de Palomino, Mirta (2011) "Conflicto Laboral y Género. La movilización colectiva de las mujeres y barreras para su participación en las direcciones sindicales". Proyecto PNUD/ARG/09/016 Consejo Nacional de las Mujeres.
- Lupica, C. (2010) "Trabajo decente y corresponsabilidad de los cuidados en Argentina". OIT. Santiago de Chile. abril.
- Lupica, C. (2013) Cuadernillo estadístico de la maternidad 7. Maternidad en Argentina: aspectos demográficos, sociales, educativos y laborales: procesamiento de datos de la Encuesta Permanente de Hogares, INDEC. Periodo 2006-2012. Buenos Aires: Observatorio de la Maternidad.

- 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.
- OIT (2009) "Tendencias mundiales del empleo de la mujeres: marzo de 2009". Organización Internacional del Trabajo. - Ginebra: OIT,
- Okin, S. (1989) "Justice, gender, and the family". New York. Basic Books.
- Okin, S. (1996) "Desigualdad de género y diferencias culturales". En: Carme Castells (comp.) *Perspectivas feministas en teoría política*, Barcelona, Paidós.
- Osborne (2005) "Desigualdad y relaciones de género en organizaciones: diferencias numéricas, acción positiva y paridad". *Política y Sociedad*, Vol. 42, 2.
- Pastor (1994) "Mujeres, Género y Sociedad". En Knecher y Panaia (comp.): *La mitad del país. La mujer en la sociedad argentina*, Centro Ed. de América Latina. Bs. As.
- Pautassi, L. (2001): "Equidad de género y calidad en el empleo: Las trabajadoras y los trabajadores en salud en Argentina". Serie Mujer y Desarrollo. CEPAL. Santiago de Chile, marzo.
- 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.
- Paz, J. (2009) "El efecto del trabajador adicional en la Argentina". En: <http://www.ucema.edu.ar/conferencias/download/Paz.PDF>
- Rigat-Pflaum (2008) "Los sindicatos tienen género". Fundación Friedrich Ebert, junio.
- Rodríguez Enríquez, C. (2005) "La economía del cuidado: un aporte conceptual para el estudio de las políticas públicas". Buenos Aires: Ciepp. DT 44.
- Rodríguez Enríquez, C. (2009) "La crisis económica mundial, el empleo de las mujeres y las respuestas de política pública. Una observación del caso argentino". Observatorio de Género y Pobreza. Bs. As.
- Rubery (2002) "Gender Mainstreaming and Gender Equality in the EU: The Impact of the EU Employment Strategy". *Industrial Relations Journal*. 33.
- Scott, J. (1994) "El género: una categoría útil para el análisis histórico". En: J. Amelang y Mary Nash (comp.) (1990): *Historia y género: las mujeres en la Europa moderna y contemporánea*. Ed. Alfons el Magnanim. Barcelona.
- Todaro, R. (2004) "El trabajo se transforma. Relaciones de producción y relaciones de género". Marzo 2004 Santiago. Chile. Centro de Estudios de la Mujer

- Trajtemberg, D. (2009) "Negociación colectiva durante 2003-2007, un análisis desde la perspectiva de género". 9no Congreso ASET, Bs. As.
- Wacjman (2000) "Feminism Facing Industrial Relations". *British Journal of Industrial Relations* 38.
- Wainerman, C. (2005) *La vida cotidiana en las nuevas familias, ¿una revolución estancada*, Buenos Aires, Lumiere.
- Wainerman, C. (2007) "Mujeres que trabajan. Hechos e ideas", en: Susana Torrado (comp.): *Población y bienestar en la Argentina del primero al segundo Centenario*, Buenos Aires, Edhasa.