GÉNERO Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Módulo 1

Equidad de género, organizaciones sindicales y negociación colectiva

Ministerio de
Trabajo, Empleo
y Seguridad Social
Presidencia de la Nación

GÉNERO Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Módulo 1

Equidad de género, organizaciones sindicales y negociación colectiva

Ministerio de
Trabajo, Empleo
y Seguridad Social
Presidencia de la Nación

Autoridades

MINISTRO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL
Carlos Alfonso Tomada

SECRETARIA DE TRABAJO
Noemí Rial

SECRETARIO DE EMPLEO
Matías Barroetaveña

SECRETARIA DE SEGURIDAD SOCIAL
Ofelia Cédola

SUBSECRETARIO DE RELACIONES LABORALES
Álvaro Ruiz

SUBSECRETARIO DE POLÍTICAS DE EMPLEO Y FORMACIÓN PROFESIONAL
Pablo Cano

COORDINADOR DE FORMACIÓN SINDICAL
Ricardo Gringras

COORDINADORA DE EQUIDAD DE GÉNERO
Cristina Antúnez

COMISIÓN POR EL TRABAJO CON IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
Olga Hammar

Julio de 2014

PRODUCCIÓN DE CONTENIDOS, REVISIÓN Y CONSULTA

MTEySS
Programa de Apoyo a la Formación Sindical; la Coordinación de Equidad de Género (CEGIOT); la Comisión por el Trabajo con Igualdad de Oportunidades (CTIO); la Asesoría de Género y Diversidad Sexual de la Secretaría de Empleo y la Secretaría de Trabajo.

OFICINA DE PAÍS DE LA OIT PARA LA ARGENTINA
En el marco del Programa de Trabajo Decente por País - Argentina 2008-2011, a través de una consultoría de apoyo, a cargo de los especialistas en derechos laborales y género y derecho colectivo: Nancy Raimundo y Mario Gambacorta. También fueron consultados otros expertos de la Oficina, regionales e internacionales, de la OIT.

DEFINICIÓN DE LA ESTRUCTURA Y LINEAMIENTOS GENERALES
Ricardo Gringras, Olga Hammar, Cristina Antúnez, María José Rodríguez.
REDACCIÓN Y EDICIÓN FINAL
Agustín Rojo, Silvana Mochi, María José Rodríguez, Nora Goren, Daniel Meschini, Marisa Hernández, Darío Arias y Sebastián Zoroastro.

ESTILO EDITORIAL
Área de Estilo Editorial
Dirección de Prensa y Comunicaciones

PRODUCCIÓN GRÁFICA
Área de Diseño Gráfico
Dirección de Prensa y Comunicaciones

FOTOGRAFÍAS
Diego Bugge

Índice

Prólogo 4

Presentación 7

Módulo 1
Equidad de género, organizaciones sindicales y negociación colectiva 9

Unidad 1 La equidad de género y la igualdad de oportunidades en la acción sindical y en el mundo del trabajo 10

Unidad 2 Las organizaciones sindicales y la igualdad de género 26

Unidad 3 La negociación colectiva como herramienta para promover la equidad de género 44

A modo de síntesis 60

Prólogo

A partir de 2003, bajo la conducción del presidente Néstor Kirchner, se puso en marcha un modelo político, social y económico que ubicó al trabajo en el centro de la gestión de gobierno. La recuperación de las instituciones del derecho laboral, avasalladas durante años de políticas neoliberales, permitió en poco tiempo crear millones de puestos de trabajo y mejorar las condiciones laborales de otros tantos argentinos y argentinas. Así, también se reconstruyó el protagonismo de las organizaciones sindicales, cuya afiliación se multiplicó al ritmo del crecimiento del empleo decente.

Ya con la presidenta Cristina Fernández al frente del Poder Ejecutivo, se avanzó en otros terrenos estratégicos como el de la seguridad social, con la expansión de la cobertura previsional, luego de la recuperación del sistema por parte del estado, la ley de movilidad jubilatoria, la asignación universal por hijo y por embarazo y, más recientemente, el Programa de Respaldo a Estudiantes de Argentina (PROGRESAR).

En paralelo, se dictaron un conjunto de normas que, por un lado, reconocen derechos personalísimos de ciudadanos y ciudadanas y, por el otro, penalizan comportamientos discriminatorios y situaciones de explotación. Más allá del carácter general de estas normas,nos interesa destacar que inciden directamente en el ámbito laboral. Me refiero a la reforma

de la ley de matrimonio civil, la ley de identidad de género, la ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia de género contra las mujeres, las leyes de educación sexual y de derechos sexuales y reproductivos y la ley contra la trata de personas.

Estas políticas, como ha señalado reiteradamente la Presidenta, han tenido en su conjunto un profundo sentido reparador. Han venido a devolver derechos a quienes habían sido despojados de ellos y han vuelto a poner al Estado al servicio de la construcción de una sociedad más democrática y más igualitaria.

En este marco de creciente reconocimiento de antiguos y nuevos derechos, se inscribe la lucha por la equidad de género y la igualdad de oportunidades en todos y cada uno de los ámbitos de participación política y social, incluidos el mundo del trabajo y, específicamente, la acción sindical.

Para este ministerio, enfrentar las desigualdades de género forma parte del compromiso estratégico de impulsar políticas laborales que promuevan la inclusión y el logro de más y mejor trabajo para todos y todas sin distinción de sexo, género u orientación sexual.

Pero además, y sobre todo, reflexionar críticamente sobre las diferencias de género permite reconocer y valorar el aporte histórico de las mujeres en el sistema de relaciones laborales y nos compromete a avanzar en el cumplimiento de los derechos consagrados por la legislación argentina, en materia de no discriminación y trato igualitario.

Entendemos que las negociaciones colectivas de trabajo son una institución central de la vida democrática. Por la amplitud de temas que incluyen, el carácter paritario con el que se desarrollan y la fuerza de ley que revisten sus resoluciones, constituyen un lugar privilegiado para que todos los contenidos que allí se abordan –procesos de selección, niveles salariales, mecanismos de promoción y formación, servicios, cuidado, entre otros– sean analizados críticamente desde la perspectiva de género, para seguir ampliando derechos, mejorar la calidad de vida de trabajadores y trabajadoras y avanzar en la conquista de la justicia social y la equidad.

Carlos Alfonso Tomada
Ministro de Trabajo, Empleo
y Seguridad Social

Presentación

Esta publicación del Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social de la Nación desarrollada con el apoyo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en Buenos Aires busca ser un aporte a la tarea de formación que realizan los sindicatos. Se sintetizan en ella una serie de materiales teórico-prácticos sobre la equidad de género para trabajar en el interior de las organizaciones gremiales, en su acción político-sindical y, especialmente, en el campo de las negociaciones colectivas.

Participaron de su elaboración diversas áreas del ministerio; la Coordinación de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades en el Trabajo (CEGIOT), la Asesoría de Género y Diversidad Sexual de la Secretaría de Empleo y la Comisión por el Trabajo con Igualdad de Oportunidades (CTIO), presidida por este Ministerio e integrada por representantes gubernamentales, sindicales, empresariales y de la sociedad civil. Muchos de los contenidos de esta publicación surgen de la experiencia, reflexión y sistematización del trabajo de estas áreas, a las que se sumó el Programa de Apoyo a la Formación Sindical, para producir esta herramienta de capacitación que hoy se pone a disposición de las organizaciones gremiales.

Género y Negociación Colectiva está orientada, en primer término, a trabajadores y trabajadoras que tengan responsabilidades gremiales en el campo de las negociaciones colectivas, ocupen cargos de conducción o desarrollen tareas de formación sindical. Constituye, desde esta perspectiva, un material didáctico para apoyar cursos, seminarios y talleres o cualquier otra actividad estructurada de capacitación. Pero además, por los temas que aborda y el formato en que están presentados, es una herramienta de sensibilización y divulgación que las organizaciones sindicales pueden poner al alcance de sus afiliados y afiliadas interesados en conocer más sobre esta problemática.

En síntesis, busca contribuir a:

- Fortalecer a las organizaciones en la defensa y la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato entre varones y mujeres en los ámbitos laboral y sindical.
- Enriquecer los procesos de negociación colectiva impulsando el tratamiento de contenidos y cláusulas convencionales de equidad en el diálogo entre los actores.
- Y en especial, fortalecer las capacidades de las trabajadoras en su participación en los espacios de negociación.

Estructura de la publicación

Esta publicación se articula en dos volúmenes:

El Módulo I, de carácter introductorio y general, plantea qué es género, qué son las desigualdades de género y cuál es su incidencia en las organizaciones sindicales y en la negociación colectiva.

El Módulo II presenta de manera específica algunos temas a revisar e introducir en la negociación colectiva y aborda puntualmente, como contenidos de dicha negociación: acceso al empleo y condiciones de trabajo; igualdad salarial; maternidad, paternidad y responsabilidades familiares; salud y seguridad en el trabajo.

Módulo 1

Equidad de género, organizaciones sindicales y negociación colectiva

Tener presentes las diferencias de género en la vida sindical significa analizar e intervenir en su organización interna, sus conflictos, desafíos, propuestas y acciones, prestando especial atención a cómo estos aspectos impactan en la vida de trabajadores y trabajadoras.

Como se verá a continuación, este cambio de mirada, aparentemente fácil de enunciar, no es tan sencillo de concretar. Al incorporar la perspectiva de género y de respeto a la diversidad, se plantean temas que ponen sobre la mesa desigualdades e injusticias que aún caracterizan a muchas de las relaciones en el mundo del trabajo: la brecha de ingresos entre varones y mujeres, la segregación de mujeres de ciertas tareas, las barreras para su acceso a cargos de dirección, la precariedad en que desarrollan muchas de sus actividades, son sólo algunos de los rasgos más evidentes de esta realidad. Debatirlos y analizarlos es poner en discusión las relaciones de poder entre varones y mujeres, dentro de las organizaciones sindicales, en el marco más amplio de las relaciones laborales y en la sociedad en su conjunto.

Aunque el desafío que se plantea no es tarea sencilla porque se asocia a cuestiones históricas, culturales, relacionales y constitutivas de nuestra identidad, se observa que las mujeres mediante la organización por la defensa y ampliación de sus derechos han ingresado a ámbitos que habían sido considerados como exclusivos de los varones y logrado mejoras sustanciales en sus condiciones de vida y de trabajo. Gran parte de estos logros se debe al ejercicio de una mirada crítica del mundo del trabajo, en la que los aportes de la perspectiva de género ocupan un lugar importante en tanto enfoque que se propone identificar la discriminación que afecta a las personas según su sexo y buscar soluciones a las desigualdades existentes.

Unidad 1

La equidad de género y la igualdad de oportunidades en la acción sindical y en el mundo del trabajo

1

Contenido

1. Las argentinas y el trabajo: una aproximación histórica

1.1. Del siglo XIX a la primera mitad del XX

1.2. La participación laboral de las mujeres en las últimas décadas

2. Algunos conceptos útiles para trabajar por la equidad

2.1. Sexo y género

2.2. ¿Qué son los estereotipos de género?

2.3. La división sexual del trabajo

2.4. ¿Qué son las medidas de acción positiva?

Objetivos

Esta unidad busca brindar herramientas que permitan a las organizaciones sindicales:

- Identificar y analizar la participación de varones y mujeres en el mundo del trabajo a través de la historia.
- Familiarizarse con el uso de conceptos y categorías de análisis propios de los estudios de género.
- Revisar estereotipos, prejuicios de género y situaciones de inequidad en el ámbito sectorial de pertenencia.
- Reconocer a la igualdad de género como un objetivo sindical.

- **Actividad 1, 2, 3 y 4**

1 | Las argentinas y el trabajo: una aproximación histórica[1]

Aun cuando históricamente mujeres y varones han participado, de acuerdo a su época, en el espacio público y privado de manera diferente, es con la consolidación de un modelo de acumulación capitalista que se volvió necesaria la separación tajante de ambos espacios, cuestión de la que nuestro país no quedó excluido en la segunda mitad del siglo XIX. En esta división, las tareas productivas pasaron al ámbito público –la fábrica– reservado preponderantemente a los varones, mientras que el trabajo reproductivo quedó reducido al espacio privado/doméstico, en manos de las mujeres.

La historia oficial se encargó, hasta hace no mucho tiempo, de reproducir con su relato este orden de género, invisibilizando la participación activa de las mujeres en la vida social y en particular en el mundo del trabajo.

1.1. Del siglo XIX a la primera mitad del XX

A fines del siglo XIX y principios del siglo XX, millones de inmigrantes de distintas latitudes llegaron a la Argentina, y muchos se incorporaron como trabajadores y trabajadoras al modelo agroexportador de la época. El crecimiento demográfico implicó una mayor actividad industrial y comercial destinada a satisfacer el consumo de una población cada vez más numerosa. En esta época se vivieron fuertes cambios económicos, sociales y culturales que consolidaron los roles y estereotipos de género: las mujeres se abocaron a la tarea reproductiva como el cuidado de los hijos y las tareas del hogar, mientras que los varones quedaron a cargo de la manutención económica como proveedores del hogar. De este modo, los varones dominaron el espacio público y las mujeres quedaron sujetas al universo del hogar.

Progresivamente, las mujeres fueron incorporándose en mayor medida al mundo del trabajo asalariado. Los primeros ámbitos de inserción fueron las fábricas de cigarrillos, textiles y de alimentos que se instalaron en las ciudades de Buenos Aires, Rosario, Bahía Blanca y Córdoba. Por otro lado, el desarrollo de algunos polos de producción de bienes agroindustriales, como las plantaciones de azúcar e ingenios en Tucumán y Jujuy o la industria vitivinícola en Mendoza, también demandaron de mano de obra femenina.

Los salarios que se ofrecían por los puestos ocupados por las mujeres, ligados a la producción de alimentos y a la industria textil (hilanderías, tejedurías, etc.), eran inferiores a los de los varones, pues las habilidades necesarias para realizar estos oficios fueron siempre subvaloradas. Por esta época, también se extiende el trabajo asalariado en el domicilio, una forma de empleo femenino caracterizada por su precariedad –inestable, inseguro, sin protección social ni horario preestablecido.

El crecimiento económico de entonces fue acompañado por un fuerte desarrollo de los servicios. Las mujeres pronto se convirtieron en empleadas, dactilógrafas, vendedoras, enfermeras y docentes, actividades asociadas a las realizadas por ellas en el ámbito del hogar. De ese modo, las mujeres predominaron en los servicios de educación y salud, que requerían de aptitudes consideradas naturales para el género femenino, donde valores tales como el amor y la entrega al otro estaban presentes. En estos mismos sectores, sin embargo, la mayoría de las veces, eran los varones los que accedían a los puestos de mayor jerarquía –direcciones de hospitales o escuelas.

En este contexto de crecimiento económico e industrial, algunos sectores se organizan en torno a las demandas y reivindicaciones de mayor inclusión social y política instalando, entre otros debates, el del lugar de las mujeres en la sociedad en general y en el trabajo en particular. Producto de estas luchas, alrededor de los años '30, se reconocen derechos sociales de las mujeres, aunque vinculados fundamentalmente con la maternidad. Por ejemplo, en 1934 se sancionó la ley 11.932 que prohibía el trabajo 30 días antes y 45 días después del parto, establecía cuidados gratuitos de

1 | La información desarrollada en este apartado fue extraída de la investigación realizada por Mirta Zaida Lobato publicada en *Historia de las trabajadoras en la Argentina (1869-1960)*, Editorial Edhasa.

La división social y sexual del trabajo define ciertas tareas y responsabilidades como propias de cada género, las valoriza de manera diferente y esto se traduce en una distribución desigual de poder y autoridad entre mujeres y varones.

un médico o partera y otorgaba un subsidio por maternidad igual a un sueldo íntegro.

1.2. La participación laboral de las mujeres en las últimas décadas

La participación femenina en el mercado de trabajo se consolida hacia 1960, sin modificarse la tendencia a concentrarse en actividades y ocupaciones asociadas a las habilidades consideradas naturales para su sexo: "basta con ser mujer para saber hacerlo".

Entre 1970 y 1990 las mujeres aumentan su actividad en el mercado de trabajo: en 1970 de cada cien puestos de trabajo 29 estaban ocupados por mujeres y en 1990 esa cifra asciende a 40.

A partir de los años '70, las mujeres de entre 30 y 55 años comienzan a ingresar al mercado de trabajo. Hasta ese entonces, las mujeres que trabajaban de manera remunerada eran mayoritariamente jóvenes solteras de entre 20 y 24 años que se retiraban del mundo del trabajo en ocasión del matrimonio o al inicio de la maternidad. Las crisis económicas, más algunos cambios en las pautas culturales que incidieron en los proyectos de vida de las mujeres y en las relaciones de género, profundizaron durante los '80 la tendencia a permanecer en el espacio público laboral de las mujeres, aun en la etapa de crianza de los hijos.

El aumento de la participación femenina en el mercado laboral se incrementa sensiblemente en la década de los '90 por la fuerte crisis económica que se traduce en el cierre de fuentes de trabajo y el crecimiento de la desocupación. En ese contexto el comercio, los servicios y el cuentapropismo –actividades con mayor presencia femenina relativa– avanzaron sobre las actividades "masculinizadas" –el empleo industrial–. Los ingresos de los hogares fueron menguados por la desocupación. Las mujeres –y en particular las de sectores populares– buscaron reemplazar o compensar los ingresos perdidos, siendo ésta una de las razones fundamentales por las que ellas se volcaron al empleo remunerado. Esta década estuvo marcada por el retraimiento del Estado, la destrucción de gran parte de las fuerzas productivas y la pérdida de fuentes de trabajo y acompañada por la implementación de medidas de flexibilización del mercado laboral.

En 1990, la tasa de actividad[2] mostraba que 40 mujeres de cada 100 trabajaban o deseaban hacerlo. Hacia 2012, esa proporción aumentó a 46,8. En el caso de los varones la cifra se mantuvo estable en torno al 70 por ciento.

En relación a la distribución por sectores, la tasa de feminidad (porcentaje de mujeres sobre el total de personas que trabajan) casi no ha variado en la última década. Se destaca el aumento de mujeres en el sector comercio, aunque en éste, como en el sector servicios, la presencia de mujeres es inferior a la de varones. En el sector industrial es donde hay menor cantidad de mujeres trabajando.

Finalmente, cabe señalar la persistente brecha de género en los ingresos: entre los trabajadores registrados la diferencia entre el salario promedio de las mujeres y los varones es de un 26% en perjuicio de las primeras (4° trimestre de 2010). Al analizar los ingresos por sectores, se aprecian algunas diferencias: en industria es del 22%, en comercio del 19% y en servicios del 26%. Surge así la paradoja de que sea el sector que más ha concentrado e incrementado la presencia de mujeres el que registra una brecha de ingresos mayor.

A estos indicadores, se agregan: dificultades relativas al desarrollo de la carrera profesional; la segregación de ciertas ocupaciones; la precariedad e informalidad de una buena parte de los empleos femeninos –Régimen de Trabajo en Casas Particulares, por ejemplo– con su impacto en el acceso a los beneficios de la seguridad social; la tensión derivada de conciliar el mundo del trabajo con la esfera familiar y la baja representación de mujeres en cargos de responsabilidad.

2 | Integran la Población Económicamente Activa (PEA) las personas que tienen una ocupación o que sin tenerla la están buscando activamente. Está compuesta por la población ocupada más la población desocupada. Fuente: Situación y Evolución Social. La tasa de actividad es calculada globalmente como porcentaje entre la PEA y la población total. En este caso, se desagrega para calcular la diferencia de tasas entre las mujeres y varones que conforman la PEA. Fuente: INDEC, Indicadores socioeconómicos de la población de 14 años y más en el total de aglomerados, regiones y agrupamientos por tamaño. Primer trimestre 2012.

Las cuestiones vinculadas a la conciliación/corresponsabilidad familiar son aspectos centrales para comprender el acceso diferencial de mujeres y varones al mundo del trabajo. La distribución de las tareas domésticas y cuidado de niños y adultos mayores recaen en mayor medida sobre las mujeres. Esta situación dificulta la inserción laboral, así como condiciona la cantidad de horas que pueden destinarse al trabajo remunerado, lo que se agrava en el caso de mujeres pertenecientes a hogares de menores ingresos, con mayor dificultad para acceder a los servicios de cuidado.

Ante esta situación la negociación colectiva se presenta como un espacio para que sindicatos y empresas incorporen una perspectiva de género que contribuya a definir reglas de juego no discriminatorias en el marco de las relaciones laborales y las condiciones de trabajo.

Las medidas que promueven la conciliación y corresponsabilidad entre trabajo y familia, la equidad en el acceso al empleo y la formación, la protección y la seguridad en el trabajo son expresiones de cambio.

2 | Algunos conceptos útiles para trabajar por la equidad de género

2.1. Sexo, género e identidad de género

La historia de la incorporación de las mujeres al ámbito del trabajo remunerado y los datos sobre las desigualdades que, en dicho ámbito, se dan entre varones y mujeres invitan a profundizar sobre sus causas e incorporar nuevas categorías de análisis. Un primer paso en este sentido es diferenciar los conceptos *sexo*, *género* e *identidad de género*.

Con la palabra sexo hacemos referencia al orden de lo corporal, mientras que con la categoría género damos cuenta de cómo las características que se consideran propias de cada sexo han sido socialmente construidas.

Estas construcciones sociales y culturales encierran además una valoración diferente –en más o en menos– de los rasgos atribuidos a varones y a mujeres, estableciéndose así jerar–quías que están en el origen de la desigualdad entre los géneros. Los roles, responsabilidades y tareas asociadas a la masculinidad cuentan con mayor legitimación y valor social frente a aquellos saberes, responsabilidades y tareas asociadas a lo femenino.

Por su parte, la vivencia interna e individual del género, tal como cada persona la siente, constituye la identidad de género, que puede corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento[3].

La noción de género alude entonces también a un tipo concreto de relaciones sociales entre varones y mujeres, que suelen ser desiguales y están justificadas en la diferencia de sexo. Estas relaciones de género generalmente se configuran como relaciones de poder, asimétricas, de dominación y subordinación.

El sexo refiere a las características biológicas y anatómicas, mientras que el género responde al orden de la cultura. La identidad de género es la vivencia interna e individual del género.

Actividad 1

En grupos de tres o cuatro personas:

- Confeccione una lista de juguetes o juegos infantiles.
- Clasifíquelos según estén dirigidos a niños, niñas o a ambos.
- ¿Son diferentes los conocimientos, destrezas o habilidades que se requieren para cada caso?

3 | La identidad de género ha sida reconocida como derecho en la legislación argentina a través de la Ley N° 26.743 promulgada en mayo de 2012. En su artículo 2° señala que la identidad de género incluye la vivencia personal del cuerpo y esto puede involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios farmacológicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que ello sea libremente escogido. También incluye otras expresiones de género, como la vestimenta, el modo de hablar y los modales.

La **discriminación de género** en el ámbito laboral refiere a toda distinción, exclusión o preferencia basada en el género u orientación sexual de las personas que impida o limite la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación.

Hay **discriminación directa** cuando no se contrata a una persona invocando su sexo identidad de género u orientación sexual; cuando se asigna menor salario por la misma tarea fundándolo en diferencias de género.

La **discriminación indirecta**. Se produce cuando una medida, en apariencia neutral, genera un impacto adverso en un grupo; por ejemplo, si un curso de formación se ofrece en un horario fuera de trabajo, seguramente queden fuera más mujeres que varones, ya que ellas son las que se ocupan mayoritariamente de los hijos/as.

Tanto en los primeros juegos infantiles como en las actividades familiares, en el barrio, en la escuela en las instituciones religiosas o en el trabajo aprendemos (o enseñamos) a comportarnos en función de "lo esperado" de acuerdo con nuestro sexo biológico, y en este proceso de socialización incorporamos pautas culturales que responden a los modelos tradicionales de ser mujeres o varones.

Como se vio en la actividad 1, a través de los juegos infantiles, varones y mujeres practican algunas actividades que "se espera" que realicen cuando crezcan: jugar a las muñecas (jugar a cuidarlas, bañarlas, darles de comer, etc.) es un juego que en general estimulamos en las niñas, mientras que los juegos de guerra, de estrategia o corporales en los que se incorpora la fuerza física son, casi siempre, actividades que se proponen a los varones. En síntesis, aquello que se entrena en los juegos infantiles está relacionado con lo que luego se establece como tareas de mujeres y varones en la vida adulta. Allí radica "la trampa del género": se trata como natural lo que en realidad es producto de la cultura.

2.2. ¿Qué son los estereotipos de género?

Los *estereotipos* son imágenes o ideas aceptadas y "naturalizadas" por la sociedad o por una parte importante de ella sobre cómo deben comportarse, sentir o actuar las personas que la integran.

En nuestra sociedad, el estereotipo tradicional de "lo femenino" ha sido –durante mucho tiempo– el de la mujer heterosexual madre y esposa que actúa en función de sus sentimientos y que desenvuelve sus tareas prioritariamente en el espacio privado o doméstico. El estereotipo de lo masculino ha estado asociado al varón heterosexual que es el único o principal proveedor de ingresos derivados de un trabajo productivo para el cual pone en juego habilidades y saberes asociados a la razón. Contempla que los varones deben ser fuertes, valientes y seguros, no dejarse llevar por las emociones, y a partir de estas características se piensa a los varones preponderantemente en el ámbito público y estableciendo relaciones de poder y dominación. Por el contrario, el estereotipo femenino, basado en la posibilidad (biológica) de las mujeres de ser madres, las contempla como débiles, inseguras, emocionales, pacientes, dulces y demandantes de protección. Por estas características se piensa a las mujeres en actividades que requieran de ese tipo de cualidades y estableciendo relaciones de subordinación. Aun cuando actualmente estas imágenes se complejizan al reconocerse las actividades que realizan las mujeres en el mundo público y la participación de los varones en las responsabilidades familiares, los estereotipos –como mandatos sociales del "ser varón o mujer"– todavía rigen las relaciones entre los géneros, condicionando la vida personal, profesional y laboral de unos y de otras.

Por ejemplo, las elecciones en materia de la formación para el empleo, en el caso de las mujeres, suelen estar dirigidas hacia el campo de la educación y la salud, mientras que las ciencias exactas o aquellos trabajos u oficios que impliquen la fuerza física parecieran responder a los intereses de los varones.

Mediante los estereotipos se establecen relaciones desiguales no sólo entre los diferentes géneros sino también al interior de un mismo género; esto es, aquellas mujeres que no responden al modelo de femineidad estereotipado suelen enfrentar situaciones de discriminación, reprobación o rechazo en mayor medida que aquellas que se ajustan a "lo esperable". Lo mismo sucede entre los varones: apartarse de aquello que responde al "ideal masculino" muchas veces genera respuestas sociales reprobatorias o sancionatorias.

Estas simplificaciones acerca de "ser varón" y "ser mujer", que suelen ser parte del sentido común, se toman como ciertas y "naturales". En los estereotipos se borran las diferencias, las individualidades, las propias vivencias y diferencias entre las personas. Los estereotipos no reflejan las formas de ser, capacidades y comportamientos de las personas de diferentes edades, sectores sociales y culturales.

Actividad 2

Para reflexionar en pequeños grupos:

- Piense en los estereotipos asignados a varones y mujeres en nuestra sociedad: ¿Se siente representado por las características asignadas a su género? ¿Es usted así? ¿Aspira o desea ser así?
- Muchísimos varones y mujeres no se ajustan a los estereotipos. ¿Cuántas mujeres, por ejemplo, no son madres ni quieren serlo? ¿Cuántos varones no son exitosos económicamente, ni pueden sostener ellos solos su hogar? ¿Dejan por eso de ser mujeres y varones? ¿Qué pasa con las personas que se alejan del estereotipo?

Los ‘‘estereotipos de género’’ indican lo que se considera apropiado para uno y otro sexo. Son imágenes basadas en prejuicios sobre lo que es propio de la feminidad y la masculinidad, presentadas como rasgos excluyentes de uno u otro género.

2.3. La división sexual del trabajo

A lo largo de la historia, y con matices según el contexto económico, social o cultural, se fue configurando una división sexual del trabajo que atraviesa las actividades que se realizan tanto en el ámbito público como en el privado o familiar. Esta división del trabajo está fundada en los atributos culturalmente asignados a varones y mujeres a partir de la diferencia sexual.

A las tareas que se realizan en el ámbito reproductivo o doméstico no se les reconoce valor económico. Este trabajo, realizado mayoritariamente por las mujeres, es condición indispensable para el desarrollo de las fuerzas productivas; se realiza por lo general en soledad y no es trabajo remunerado. Cuando estas tareas se constituyen en oficios y ocupaciones dentro del sector de los servicios (de educación, de salud, de cuidado) el mundo del trabajo reproduce la falta de reconocimiento social y se traduce como desigualdad de condiciones de trabajo e ingresos en relación a otros ámbitos o sectores de actividad. En el ámbito productivo se desarrolla el trabajo que tiene valor económico y reconocimiento social; implica la interacción con otros, el contacto con las innovaciones tecnológicas y el conocimiento; facilita la independencia económica y promueve el ascenso y el desarrollo de la carrera.

Las innumerables tareas que se realizan en el ámbito del hogar no son consideradas trabajo y, en consecuencia, las estadísticas nacionales no las contabilizan a la hora de dimensionar el esfuerzo productivo de un país. Detrás de esta invisibilización se oculta el valor económico del trabajo reproductivo y a quienes lo realizan: mayoría de mujeres.

El hecho de que las mujeres garanticen, mayormente, aquellas tareas y/o responsabilidades que corresponden al espacio reproductivo estaría condicionando su inserción en el mercado de trabajo formal. Generalmente, las mujeres que realizan trabajos remunerados deben considerar dividir su tiempo entre las tareas reproductivas y las productivas. Esta situación suele no ser considerada por el ámbito productivo y, en general, la inserción laboral femenina se desarrolla en la precariedad –trabajos de pocas horas, por lo tanto de menor remuneración– para poder hacer frente a estas exigencias.

El cumplimiento por parte de las mujeres tanto de las tareas concernientes al espacio público como de otras del espacio privado (tareas productivas y reproductivas), es lo que se conoce como "doble jornada", laboral y doméstica. Además, en muchos casos las mujeres participan en actividades comunitarias, lo que se conoce como "triple jornada". En general, tanto la doble como la triple jornada femenina expresan una sobrecarga de trabajo y de responsabilidades concentrada en las mujeres, impactando esto sobre su salud y su bienestar, básicamente sobre su calidad de vida.

La organización o división del trabajo por sexo muestra también la existencia de una inserción diferenciada de varones y mujeres en el mercado laboral y es lo que se conoce como segregación laboral. Este concepto alude a la feminización de determinados sectores y ocupaciones y a la masculinización de otros: las mujeres se concentran en actividades de atención y cuidado de personas; tareas de limpieza; actividades administrativas en los distintos sectores. Si bien en la actualidad, muchas ocupan puestos y realizan tareas que tradicionalmente eran exclusivas de los varones, en especial en los campos científico y técnico y en los cargos políticos, su participación no es la misma: no tienen el mismo acceso a los cargos de jerarquía, no perciben los mismos salarios y no suelen acceder a la misma calidad y cantidad de ofertas laborales y/o formativas. Por esto, la división sexual del trabajo se traduce en diferencias de poder, de conocimientos, de ingresos y de oportunidades entre varones y mujeres.

La división sexual del trabajo distingue dos grandes tipos de tareas: las vinculadas a la reproducción de la vida y las vinculadas a la producción de bienes. Unas preponderantemente realizadas en el ámbito privado y las otras en el espacio público.

Las tareas reproductivas, están orientadas a satisfacer necesidades de los hogares: preparación de alimentos, limpieza, cuidado de los niños/as, ancianos/as o enfermos/as. Cuando esta labor se realiza en la propia casa no se recibe remuneración monetaria. A pesar de que este trabajo constituye un aporte al bienestar de la familia y de la sociedad en su conjunto, es una tarea que carece de valoración social y económica.

Actividad 3

- Complete el siguiente cuadro. En el primer casillero describa las actividades que realiza antes de salir de su casa y al regresar de su trabajo. En el segundo, el tiempo que le lleva realizarlas y en el tercer casillero si son tareas que se realizan únicamente para el bienestar personal (ejemplo, ir al cine o encontrarse con amigos) o para el bienestar de la familia (preparar los alimentos, llevar a los chicos a la escuela). Además detalle si las realiza solo/a o comparte esa actividad con algún miembro de su familia.

- Compare en el grupo la cantidad de horas que los varones y las mujeres dedican a estas tareas. ¿Son iguales las tareas? ¿Cuántas horas las mujeres dedican tiempo a tareas personales y cuántas a tareas relacionadas con el cuidado del hogar y la familia? ¿Y los varones?

- Si el tiempo utilizado en las tareas domésticas fuese remunerado, ¿a quién le correspondería mayor sueldo?

Actividades que realiza antes de salir de su casa y al regresar del trabajo	Tiempo	¿Para bienestar personal o familiar?	¿Las realiza solo/a o las comparte con los otros miembros de la familia?

En el ámbito laboral, las responsabilidades en relación a la familia son distintas según se trate de un trabajador o una trabajadora.

Las mujeres son consideradas, muchas veces, desde la mirada del empleador, como una eventual fuente de problemas pues se asume que la atención de los/as hijos/as y la familia es de su exclusiva responsabilidad y que, en consecuencia, esto puede perjudicar su productividad y disponibilidad en el trabajo.

En el caso de los varones, por ejemplo, en una entrevista de selección de personal, no se les formula preguntas sobre la organización del cuidado de sus hijos/as o sobre la posibilidad de tenerlos en un futuro cercano, pues para el empleador esa no es una responsabilidad asociada al uso de su tiempo masculino.

Actividad 4

- Lea el siguiente texto. Se trata de un viejo modelo de contrato que las maestras argentinas firmaban con el Consejo Nacional de Educación en el año 1923.

Este es un acuerdo entre la señorita _____ , maestra, el Consejo de Educación y la Escuela por el cual la señorita _____ acuerda impartir clases por un período de ocho meses a partir del _____ de 1923.

La señorita acuerda:

1. *No casarse. Este contrato quedará automáticamente anulado y sin efecto si la maestra se casa.*
2. *No andar en compañía de hombres.*
3. *Estar en su casa entre las ocho de la tarde y las seis de la mañana, a menos que sea para atender una función escolar.*
4. *No pasearse por las heladerías del centro de la ciudad.*
5. *No abandonar la ciudad bajo ningún concepto sin el permiso del presidente del Consejo de Delegados.*
6. *No fumar cigarrillos. Este contrato quedará automáticamente anulado y sin efecto si se encontrara a la maestra fumando.*
7. *No beber cerveza, vino, ni whisky. Este contrato quedará automáticamente anulado y sin efecto si se encontrara a la maestra bebiendo.*
8. *No viajar en ningún coche o automóvil con ningún hombre excepto su hermano o su padre.*
9. *No vestir ropas de colores brillantes.*
10. *No teñirse el pelo.*
11. *Usar al menos dos enaguas.*
12. *No usar vestidos que queden a más de cinco centímetros por encima de los tobillos.*
13. *Mantener limpia el aula:*
    - *a) Barrer el suelo del aula al menos una vez al día.*
    - *b) Fregar el suelo del aula al menos una vez por semana con agua caliente y jabón.*
    - *c) Encender el fuego a las siete, de modo que la habitación esté caliente a las ocho cuando lleguen los niños.*
    - *d) Limpiar la pizarra una vez al día.*
14. *No usar polvos faciales, no maquillarse ni pintarse los labios.*

Fuente: *La Revista del Consejo Nacional de la Mujer*, Año 4, Nº12, marzo 1999, Buenos Aires.

- Identifique dos o tres estereotipos que aparezcan en este texto.
- Marque en el texto las frases o palabras que señalen discriminaciones hacia las mujeres.
- ¿Es posible hoy un contrato de trabajo de este tipo?¿Por qué?

La igualdad de oportunidades y de trato en el trabajo implica que tanto mujeres como varones deben contar con:

a) Las mismas posibilidades de acceder a los puestos de trabajo, asistir a cursos de formación profesional y ascender y realizarse profesionalmente

b) Las mismas condiciones laborales y de seguridad en el empleo e igual remuneración por un trabajo de igual valor

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha producido un conjunto de instrumentos –denominados Convenios y Recomendaciones– que promueven la igualdad de oportunidades y trato entre varones y mujeres en el mundo del trabajo.

- Convenio número 100 sobre igualdad de remuneración de 1951
- Convenio número 111 sobre la discriminación de 1958
- Convenio número 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares de 1981

2.4. ¿Qué son las "medidas de acción positiva"?

Se denomina medidas de acción positiva a aquellas que tienen por objetivo corregir una situación de discriminación de un colectivo social por su condición sexual, de etnia o religión, entre otros. Estas medidas tienen carácter puntual y acotado temporalmente porque están vigentes el tiempo necesario hasta alcanzar su objetivo. Se trata de acciones efectivas que buscan equilibrar la participación de grupos o sectores que se encuentran en desventaja.

El logro de la efectiva igualdad de género, debe ir acompañado, muchas veces, de medidas de acción positiva en el marco de estrategias más amplias que promuevan la igualdad de oportunidades.

La igualdad formal declarada a través de la ley es necesaria como principio orientador o rector, pero suele no ser suficiente para alcanzar la efectiva igualdad y equidad entre los géneros.

En el mercado laboral, aun cuando la legislación nacional prohíbe la discriminación y consagra la igualdad de derechos, como hemos visto se producen discriminaciones, fundadas en estereotipos de género. Este tipo de situaciones son las que intentan "corregirse" con estas medidas. Podríamos definirlas entonces como "una efectiva tutela antidiscriminatoria".

Un ejemplo de este tipo de acciones es la fijación de un cupo para la participación del colectivo o sector en desventaja. Las leyes de cupo político o sindical en la Argentina instauran medidas como éstas (volveremos a esto más adelante). En ocasiones se ha dicho que estas leyes son discriminatorias o innecesarias. Sin embargo, hasta tanto las condiciones sociales, económicas y culturales no acompañen el ejercicio de relaciones más equitativas estas medidas resultan beneficiosas para contrarrestar los efectos adversos de la discriminación.

La comparación entre la situación previa a la sanción de estas leyes alcanza para justificar su validez: en la Argentina, antes de la vigencia de la ley de cupo político, la integración de mujeres en las listas de cargos electivos de los partidos políticos distaba de ser representativa de la proporción de las mujeres afiliadas.

Se denomina **acción positiva** al conjunto de medidas diseñadas y aplicadas para corregir una situación de discriminación de un colectivo social por su orientación sexual, de etnia o religión.

Para suprimir las discriminaciones existentes no basta una igualación en el terreno de los derechos de las personas, sino que es necesario además promover la igualdad de oportunidades mediante estrategias de acción positiva en favor del grupo o sector perjudicado.

Unidad 2

Las organizaciones sindicales y la igualdad de género

2

Contenido

- **Introducción**
- **Objetivos**

1. Igualdad de oportunidades y de trato en el sindicalismo argentino: antecedentes y logros institucionales

1.1. Creación de espacios e instrumentos de igualdad en las organizaciones

1.2. Equidad de género: algunos resultados

1.3. El cupo femenino sindical

1.4 Reconocimiento de la diversidad

2. El futuro de la lucha sindical por la igualdad: retos internos e incidencia externa

2.1. Organizaciones sindicales comprometidas con la igualdad de género. La agenda interna

2.2. La agenda externa de género.

2.3. Incidencia de las organizaciones sindicales para promocionar la igualdad: el diálogo social ampliado

- **Actividad 1, 2, 3, 4 y 5**

Introducción

Los sindicatos son organizaciones fundamentales en la construcción de una democracia con justicia social. El desafío de garantizar trabajo decente, en condiciones seguras, con salarios dignos y protección social básica, igualdad de género y una distribución equitativa de los ingresos plantea la necesidad de una permanente articulación entre el Estado y los actores sociales. Para garantizar una gestión democrática y participativa es indispensable el protagonismo de las organizaciones sindicales en mesas y espacios de diálogo social a todo nivel -nacionales y sectoriales- y en las negociaciones colectivas.

La libertad sindical, el derecho de sindicalización y a la negociación colectiva constituyen derechos fundamentales. A estos derechos se debe agregar, de modo inseparable, el derecho a la igualdad y no discriminación. Los modos en que este derecho va siendo incorporado a la estructura y la práctica de las organizaciones sindicales serán el eje de la presente unidad.

Como se ha intentado reflejar en la primera unidad, el reconocimiento de los derechos de las mujeres como derechos humanos es un proceso no exento de dificultades. Actualmente continúa siendo un reto corregir, si bien se constatan avances, las desigualdades y discriminaciones que caracterizan la presencia de las mujeres en el mercado de trabajo.

Durante años, las organizaciones sindicales, como gran parte de las instituciones sociales, tendieron a reproducir estas relaciones de desigualdad/injusticia. En las últimas décadas, sin embargo, ha habido una acción continua y persistente para promover cambios. Estos se materializaron de diferentes maneras, a través de la institucionalización de las áreas específicas de género o de áreas de la mujer, con resultados diversos.

Objetivos

Este módulo busca brindar herramientas para:

- Realizar una revisión crítica del accionar de las organizaciones sindicales en materia de igualdad de género.
- Desarrollar estrategias para aumentar la afiliación de mujeres y su incorporación en cargos de decisión al interior de las estructuras sindicales.
- Identificar las posibilidades y compromisos que desde las organizaciones sindicales pueden contribuir a la igualdad de género, los espacios para promocionar la igualdad y formas de interacción entre éstos y la estructura sindical.
- Confeccionar una agenda de género adecuada a cada ámbito de acción sindical, integrando las necesidades de acciones internas y las propuestas que se deben trasladar a los espacios de diálogo social.

Busca asimismo promover:

- Mayor capacidad de análisis sobre obstáculos subjetivos, simbólicos y culturales de las personas para reconocer y enfrentar las discriminaciones de género de las que puedan ser objeto.
- Una actitud crítica en relación con las debilidades de las organizaciones sindicales en cuanto a la igualdad real entre mujeres y varones.
- Valores favorables a la inclusión de la perspectiva de género y diversidad sexual en los sindicatos y compromisos concretos con la igualdad dentro y fuera de dichas organizaciones.

Actividad 1

Objetivo

Reflexionar, debatir y analizar sobre la participación de las mujeres en las organizaciones sindicales.
Duración: 1 hora.

Desarrollo

En grupos de dos o tres personas, responda las siguientes preguntas:

- ¿Conocen la historia y los orígenes de su sindicato? ¿Las mujeres tuvieron alguna participación en sus inicios?
- ¿La participación de las mujeres en la actividad sindical es similar a la de los varones? ¿Participan de igual modo en los cargos de representación y en la actividad sindical en general? ¿Cuáles creen que pueden ser las causas de la desigual presencia de mujeres y varones en los sindicatos? ¿Qué papel pueden tener los estereotipos y roles que abordamos en la primera unidad? ¿Creen que inciden las responsabilidades familiares en la participación de las mujeres en la vida sindical?
- ¿Cuál creen que debe ser el papel de las organizaciones sindicales en la defensa de la igualdad entre géneros? ¿Y cuál el papel de las mujeres en las organizaciones sindicales?

En plenario, pongan en común sus reflexiones y conclusiones. La persona que guía la formación irá añadiendo algunas informaciones –desarrolladas en este punto– para alimentar el debate.

1 | Igualdad de oportunidades y de trato en el sindicalismo argentino: antecedentes y logros institucionales

1.1. Creación de espacios e instrumentos de igualdad en las organizaciones

En las últimas décadas las mujeres han realizado diferentes acciones para incluir sus demandas en la agenda sindical. Estas contemplan desde reivindicaciones vinculadas a la maternidad y la igualdad de trato y oportunidades con los varones, hasta la búsqueda de cambios en las relaciones de género que sesgan la vida laboral, social, económica y sindical de forma transversal.

En nuestro país, el camino hacia una institucionalidad que promueva la participación de las mujeres y la igualdad de género dentro del ámbito sindical reconoce un hito en la creación del Departamento de la Mujer de la Confederación General del Trabajo (CGT) de la República de Argentina, en el año 1973. A mediados de la década del '80 las mujeres introdujeron distintas temáticas en la vida sindical por medio de mesas de discusión, integradas por corrientes políticas heterogéneas, cuyo interés común fue la defensa y promoción de sus derechos.

En 1984 se conformó la Mesa de Mujeres Sindicalistas, con representantes de distintas organizaciones, cuyos temas centrales fueron la discriminación de las mujeres tanto en la esfera laboral como social, en la doble jornada de trabajo, en el ámbito doméstico y en el de la participación sindical. Su objetivo fue aplicar acciones positivas y crear lugares de y para las mujeres en los sindicatos. Su espíritu era generar una transversalidad de género más allá de las internas gremiales. Fue necesario enfrentarse a las tan arraigadas estructuras de poder existentes en el interior de las estructuras sindicales para articular acciones que mejoraran las condiciones laborales de las mujeres trabajadoras. No se debe perder de vista que en los años '80 la participación de las mujeres en las conducciones gremiales era escasa y en las comisiones paritarias, nula.

Contemporáneamente a la creación de la Mesa de Mujeres Sindicalistas surge el Movimiento Nacional de la Mujer Sindical, conformado por agrupamientos gremiales justicialistas. Su objetivo central era eliminar la discriminación hacia la mujer en la esfera laboral y sindical.

En 1988 se organiza el Foro de Capacitación e Investigación de Mujeres Sindicalistas (FOCAI), con

''Necesitamos una Secretaría de Género fuerte, activa, visible, con agenda propia y con un diálogo, intercambio y presencia bien fuerte en la agenda más general de la CTA. Se tomó la decisión política de avanzar en la construcción de todas las áreas de trabajo de la central donde la de Género es un área clave. Hoy en día se dio un salto importante que tenemos que valorar todas: los compañeros dirigentes también tienen la preocupación por plantearnos cuáles son las prioridades políticas, por decirnos cómo esas prioridades políticas se ponen en la agenda más general que se fijó cuando se estableció la agenda social de la CTA, cuando se fijaron los puntos prioritarios en un plenario nacional. Esto nos desafía fuerte para que nosotras discutamos y pongamos estas prioridades en debate de manera conjunta.''

Estela Díaz, Centro de Estudios Mujer y Trabajo.
Encuentro Nacional de la Secretaría de Igualdad de Género de la CTA, mayo 2011

el objetivo de fomentar la participación de las mujeres en los niveles de decisión de los sindicatos.

En esta línea, el Plenario de la Unificación del Movimiento Obrero crea en 1992 el Instituto de la Mujer de la CGT. Sus funciones se orientaron a atender las problemáticas de la mujer trabajadora; promover y desarrollar iniciativas en pos de la modificación de la legislación vigente; procurar la participación femenina en el sindicato; participar en congresos nacionales e internacionales que traten la problemática de la mujer representando a la CGT y desarrollar políticas que integren a las mujeres en igualdad de condiciones.

Ya en el año 2000, como resultado de las elecciones del Consejo Directivo Nacional, se incorpora por primera vez una mujer en la mesa de conducción de la CGT con el cargo de vocal titular. Actualmente, dicho consejo cuenta con 25 cargos entre secretarías y subsecretarías. Sólo dos de ellos son ocupados por mujeres: la Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente y la Secretaría de Igualdad de Oportunidades y Género. Esta última reemplazó al antiguo Departamento de la Mujer y se replanteó como objetivos: crear conciencia acerca de las cuestiones de género; conocer y analizar los contextos en los que se desenvuelven las mujeres; incrementar la organización y participación de las mujeres en los sindicatos; incorporar el análisis de género en las estructuras sindicales, en el área de trabajo y empleo y en las instituciones de la sociedad y proponer proyectos y planes interinstitucionales que tengan una perspectiva estratégica para la equidad de género en las organizaciones de la sociedad.

Hacia 2006 se creó la Comisión de Igualdad de Oportunidades y de Trato (CIOT, Decreto Nº214/06), por medio del artículo 125 del Convenio Colectivo de Trabajo General del Sector Público Nacional, que se aplica a los trabajadores de la administración pública nacional. Entre sus principales objetivos se encuentran el velar por el cumplimiento del principio de no discriminación,

''Un aspecto vinculado con el logro de la equidad de género, y que es ineludible para las organizaciones sindicales, es reconocer, respaldar y potenciar las acciones de las mujeres que las habitan y que de modo infatigable realizan trabajos no siempre valorados pero que resultan indispensables para aportar al logro de políticas activas orientadas a mejorar la calidad de vida de las trabajadoras y los trabajadores. Por ello, la Secretaría de Igualdad de Oportunidades y Género de CGTRA se propone fomentar una mayor conciencia colectiva sindical acerca de la importancia de lograr ese objetivo, y promover la participación de las mujeres y la visibilización de sus acciones en el mundo sindical para, a partir de ello, avanzar en la promoción de la equidad en todos los lugares de trabajo.''

Secretaría de Igualdad de Oportunidades y Género de la CGTRA.
Informe de gestión 2007

monitorear y corregir cualquier acción que vulnere la dignidad de las/os trabajadores y sus derechos, garantizar acciones tendientes a la erradicación de la violencia laboral, y promover planes de igualdad de oportunidades y de trato en todo el ámbito del Sector Público comprendido en el Convenio Colectivo de Trabajo General.

Por su parte, la Central de Trabajadores Argentinos (CTA) posee espacios institucionalizados como la Secretaría de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades, creada en el año 2000, cuyo objetivo principal es contribuir a la igualdad de oportunidades entre varones y mujeres, promoviendo la perspectiva de género en las políticas de la institución. De esta forma se reconocen los reclamos y demandas permanentes en virtud de mejorar el acceso y participación de las mujeres en puestos de decisión. No obstante se observa, al igual que en la CGT, una debilidad en relación a la presencia de mujeres en la conducción: la misma se compone de 20 cargos, de los cuales sólo seis están ocupados por mujeres, quienes están al frente de las secretarías de: Formación, Asistencia Social, Igualdad de Género y Oportunidad, Actas, Juventud y de Previsión Social.

Esta debilidad no es exclusiva de la CTA y de la CGT, sino que representa una constante en el movimiento sindical argentino.

A pesar del dificultoso camino recorrido, la CTA constituyó el primer antecedente en lo que respecta al cupo femenino en los organismos sindicales. La reforma de su estatuto, en el año 1992, estableció un mínimo del 20% de participación femenina en la composición de sus órganos directivos, cualquiera fuera su nivel –local, provincial, regional o nacional–. Estos hechos provocaron un giro institucional que reforzó y garantizó la presencia de mujeres en los sindicatos locales y en las comisiones directivas.

Además de las Secretarías, las centrales sindicales se han dotado de otras herramientas para promocionar la igualdad de género, entre las que destacan los centros especializados en temas de género, que conducen estudios, investigaciones y análisis orientados a fortalecer el accionar sindical de las organizaciones desde la perspectiva de género; se trata de:

- El Centro de Estudios Mujeres y Trabajos de la CTA.
- El Centro de Género, Trabajo y Sindicalismo de la CGT.

La limitada participación de las mujeres en las conducciones gremiales se suma a la débil apropiación de una perspectiva de equidad de género entre el conjunto de sus integrantes. Esto se expresa, a su vez, en la prioridad otorgada a otras demandas coyunturales por sobre aquellas referidas a las cuestiones de género.

Las dos centrales sindicales argentinas, la Confederación General del Trabajo (CGT) y la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA) cuentan, en la actualidad, con secretarías que se proponen alcanzar la equidad de género.

En el ámbito regional, desde 1986 existe la Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur (CCSCS), de la que participan la CGT y la CTA, y que tiene una Comisión de Mujeres. Esta Comisión trabaja en el análisis de los cambios económicos, políticos y sociales del proceso de integración regional y sus efectos en el trabajo de las mujeres. Del mismo modo, la Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas (CSA) cuenta con un Comité de las Mujeres Trabajadoras de las Américas, con similares funciones y objetivos.

En el ámbito internacional, la Confederación Sindical Internacional (CSI) cuenta con un Departamento de Igualdad.

Instituciones y espacios de igualdad en las organizaciones sindicales. Evolución

Institución	Año de creación	Objetivo/Función
Departamento de la Mujer de la CGT	1973	Antecedente del Instituto de la Mujer.
Mesa de Mujeres Sindicalistas	1984	Articular acciones que mejoraran las condiciones de trabajo de las mujeres trabajadoras.
Movimiento Nacional de la Mujer Sindical	1984	Eliminar la discriminación de la mujer en la esfera laboral y sindical.
Secretaría de la Mujer de la Unión del Personal Civil de la Nación (UPCN)	1984	Propiciar la participación de las mujeres en la vida sindical.
Departamento de Capacitación y Desarrollo de la Mujer de la CGT	1987	Propiciar la participación de las mujeres en la vida sindical, a través de su inserción en las Secretarías de Cultura.
Foro de Capacitación e Investigación de Mujeres Sindicalistas (FOCAI)	1988	Fomentar la participación de las mujeres en los niveles de toma de decisiones de los sindicatos.
Instituto de la Mujer de la CGT	1992	Atender las problemáticas de la mujer trabajadora.
Secretaría de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades de la CTA	2000	Contribuir a la igualdad de oportunidades entre varones y mujeres, fomentando la perspectiva de género en las políticas de la CTA.
Comisión de Igualdad de Oportunidades y de Trato (CIOT)	2006	Velar por el cumplimiento del principio de no discriminación; monitorear y corregir cualquier acción que vulnere la dignidad de las/os trabajadores/as y sus derechos; garantizar acciones tendientes a la erradicación de la violencia.
Centro de Género, Trabajo y Sindicalismo (CGTRA)	2007	Promover la equidad de género en el ámbito laboral, generar aportes para la instalación y fortalecimiento de la equidad de género en los sindicatos de Argentina y contribuir al fortalecimiento de áreas y personas vinculadas con temas de género, trabajo y sindicalismo en CGTRA, gremios asociados y organizaciones de la sociedad.
Centro de Estudios Mujeres y Trabajo de la Argentina (CEMyT) de la CTA.	2010	Abordar contenidos estratégicos que enriquezcan y profundicen el análisis del mundo del trabajo, del mercado laboral y el trabajo reproductivo desde una perspectiva de género, con la finalidad de promover la vinculación entre teoría, análisis y acción para contribuir a ampliar la agenda del movimiento sindical y social.

"La equidad de género en la negociación colectiva post-convertibilidad", D. Trajtemberg. 9no Congreso ASET, Bs. As., agosto.

1.2. Equidad de género: algunos resultados

La equidad en la participación de varones y mujeres en el interior de los sindicatos y la equidad de género en los lugares de trabajo y en el empleo en general están profundamente relacionadas. El aumento de la participación sindical de las mujeres, reseñado en el punto anterior, y su presencia (aún incipiente) en lugares de poder, así como una mayor apropiación de esta problemática por parte de los varones, ha contribuido a que los sindicatos luchen por mayor igualdad y equidad en el mundo del trabajo (objetivo más estratégico).

La progresiva adopción de la perspectiva de género en las organizaciones llevó a que sus cuadros y dirigentes hicieran valer estos derechos en medidas o propuestas de acción gremial y en el diálogo con el sector empleador y con el Estado. Así, en los últimos años, se han logrado ciertos avances:

- Se consiguió aumentar el número de afiliadas y que más mujeres ocupen cargos de dirección.
- Se incorporó en la agenda sindical la temática de género.
- Se conformaron nuevas comisiones, departamentos o secretarías "de la mujer", y se consolidaron y fortalecieron los existentes. Estos ámbitos, en algunos casos, pasaron a denominarse "de igualdad de oportunidades y de género", "igualdad de género" o similares, haciendo manifiesta la intención de revisar las relaciones de género presentes en la vida laboral, social, económica y sindical.
- Algunos convenios colectivos han comenzado a incorporar cláusulas generales y específicas de género.

Se debe destacar que han sido los convenios suscriptos entre sindicatos del sector público y el Estado (en sus diferentes niveles) los que han incorporado mayor cantidad de cláusulas asociadas a la igualdad.

1.3. El cupo femenino sindical

Desde el año 2002 está vigente la ley N°25.674 de cupo sindical femenino, que surge de reconocer que la participación femenina en los ámbitos sindicales era escasa y que las trabajadoras carecían de poder institucional. Esta ley es una iniciativa sustancial que brinda herramientas para comenzar a superar la

Actividad 2

Indaguen y recopilen información para analizar la situación en su sindicato, respondiendo a las siguientes preguntas:

¿Cómo ha evolucionado la representación de varones y mujeres en su sector?
¿A qué cree que se debe el aumento o la disminución?
En el caso de que haya aumentado, ¿se ve reflejado en la ocupación de cargos relevantes?
¿Se traduce en políticas afines a la equidad entre género?
¿Hay acciones concretas en función de este dato?

participación desigual en la toma de decisiones entre varones y mujeres en el ámbito sindical.

La ley establece: "La representación femenina en los cargos electivos y representativos de las asociaciones sindicales será de un mínimo del 30%". ¿Qué quiere decir esto? De cada diez candidatos que se presenten en una misma lista, al menos tres deben ser mujeres, y además, la ley puntualiza que las mujeres deben integrar las listas "en lugares que posibiliten su elección". Esto garantiza un piso de participación femenina. El porcentaje del 30% vale para aquellos sindicatos, federaciones y confederaciones cuyo total de trabajadores y trabajadoras tengan como mínimo ese porcentaje de mujeres sobre el total. Para los casos en los que la cantidad de trabajadoras no llegue a ese porcentaje el cupo para la participación femenina debe calcularse según la proporción de mujeres trabajadoras sobre el total. Por ejemplo, si en la actividad minera sólo hay un diez por ciento de mujeres sobre el total de personas ocupadas, el cupo será entonces de ese porcentaje.

Esta ley de cupo también regula la conformación de las unidades negociadoras de convenios colectivos de trabajo. Es decir, cuando se conforman las comisiones paritarias que llevarán a cabo la negociación colectiva, tendrán que estar integradas en un 30% por mujeres (este tema se desarrolla en la unidad 3, La negociación colectiva como herramienta para promover la equidad de género).

La ley pretende reparar el débil poder institucional que, sin ella, tienen las mujeres para participar en igualdad de condiciones de la toma de decisiones. Mientras que antes de la ley, en 2001, 16 de cada 100 cargos directivos eran ocupados por mujeres, en el año 2007 fueron 25 de cada 100 cargos. Y a medida que vayan caducando los mandatos vigentes (que se rigen por normas previas a la ley), la renovación de los cargos se deberá hacer respetando el cupo, por lo tanto, deberían ser cada vez más las mujeres que vayan asumiendo cargos electivos. No obstante el reto subsiste: las mujeres siguen sin ocupar cargos en los máximos niveles de decisión de las organizaciones sindicales.

Sin embargo, cabe señalar que para garantizar el cumplimiento de la ley de cupo es preciso que las organizaciones desarrollen instancias y mecanismos de participación de las mujeres antes y después de las elecciones. No es posible armar una lista con integrantes mujeres si no se promovió su afiliación, e incluso su regularización en los lugares y puestos de trabajo. En el mismo sentido, acceder a cargos electivos, no significa dejar de luchar junto a sus compañeros para que la organización sostenga y lleve a la práctica la defensa de la equidad de género.

También es preciso entender que, aunque todas las organizaciones con personería gremial o simplemente inscriptas deben adecuar su estatuto a la ley de cupo sindical para ser reconocidas por el MTEySS, no basta ese requisito formal para garantizar la participación femenina en la conducción gremial. Del mismo modo, no son las sanciones previstas en la normativa las que llevarán a los sindicatos a modificar años de desigualdad de género. Antes bien, las acciones de formación y el apoyo a la organización de las mujeres por parte de las centrales y del propio estado son un camino seguramente más largo, pero también más efectivo.

El impulso dado desde el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social al asesoramiento y formación de cuadros y dirigentes en cuestiones de género busca contribuir a dicho proceso, aumentando el poder de las mujeres, sensibilizando a los varones y promoviendo la plena vigencia de la normativa tendiente a desterrar la discriminación y desigualdad de género en el ámbito laboral.

1.4 Reconocimiento de la diversidad

La mencionada ley de identidad de género, así como la reforma del la ley de matrimonio civil, se proyectan al mundo del trabajo. Implican un avance en el ejercicio de derechos laborales de gays, lesbianas, bisexuales o transexuales así como un freno para la discriminación originada en la orientación o identidad de género en dicho ámbito.

A nivel internacional, en el año 2007, la OIT menciona en su Informe Global que las y los empleados pueden sufrir discriminación en el lugar de trabajo cuando hay constancia o "sospecha" de su orientación sexual o su identidad de género "diversa". Y en 2011, retoma el tema con una perspectiva crítica al presentar su Informe Global "La igualdad en el trabajo: un objetivo que sigue pendiente de cumplirse".

La ley de cupo sindical femenino es una medida de acción positiva que busca modificar una situación de desigualdad favoreciendo el acceso a cargos de representación y conducción sindical a personas de un sector discriminado y en desventaja, en este caso, las mujeres.

Únicamente si las mujeres logran incorporarse activamente y en igualdad de condiciones a la actividad sindical, así como a todos los ámbitos de la vida pública, la sociedad podrá beneficiarse con el aporte que ellas puedan hacer sin limitaciones ni condicionantes.

Actividad 3 Debate

Objetivos

Concientizar sobre la importancia de la ley de cupo como medida de acción positiva.
Profundizar en la capacidad de argumentar y fundamentar posturas.
Duración: 1 hora 30 minutos.

Desarrollo

1. Dividir el grupo en dos. Por sorteo, a un grupo le corresponderá estar a favor de ley de cupo sindical y al otro en contra.
   Cada grupo trabajará primero con las ideas y fundamentos que expondrán y designará una o dos personas para representar su postura en el debate. Es aconsejable anotar 3 o 4 ideas centrales que fundamenten su postura. También es importante que se tomen unos minutos para pensar qué argumentos o razones podrá utilizar el otro grupo para sostener su postura, de ese modo podrán planificar mejores contraargumentos. Para preparar la argumentación, utilicen las reflexiones planteadas en torno a la participación de las mujeres en los sindicatos, la presencia de éstas en las dirigencias, la inclusión o no de temas de género que impactan en la situación de las mujeres y varones trabajadoras/es en las agendas sindicales, la evolución de los espacios de igualdad que se han ido generando en los sindicatos, el porqué de estos espacios y los avances y retos que hacen necesario el planteo de medidas de acción positiva.
2. Durante 20 minutos aproximadamente dos (2) personas de cada grupo mantendrán un debate en una mesa, siendo el resto del grupo los "oyentes" o asistentes al debate público, al finalizar la exposición-debate de la mesa, se desprenden de su rol anterior, y actúan como público planteando las preguntas que consideren oportunas.
3. Tras la simulación, en plenario, se analiza: la convicción con que cada parte defendió su postura; si se ha producido cambio en la postura de alguna de las partes; de qué modo ha influido la interacción de las preguntas del público con las exposiciones realizadas. Se debe poner especial atención en los argumentos utilizados por la parte que se muestra en contra, pues sobre ellos posteriormente hay que centrar la atención para madurar las argumentaciones que posiblemente debamos desarrollar en nuestras organizaciones para hacer efectiva la ley de cupo sindical.
4. Finalmente se reflexiona sobre los escenarios y espacios en que es preciso desarrollar estos argumentos para propiciar el conocimiento y aplicación de la ley de cupo.

A modo de ayuda se puede leer el recuadro sobre las medidas de acción positiva desarrolladas en la unidad 1.

2 | El futuro de la lucha sindical por la igualdad: retos internos e incidencia externa

2.1. Organizaciones sindicales comprometidas con la igualdad de género. La agenda interna

Como se señaló más arriba, los sindicatos tendrán mayor capacidad de luchar por la igualdad de género en el empleo como derecho humano básico cuanto más integrada tengan la perspectiva de género en sus propias estructuras y políticas internas. De este modo, a la hora de definir estrategias a futuro, sabrán tomar en cuenta qué efectos tendrán sobre la situación de varones y mujeres, es decir cuál será el "impacto de género" de estas estrategias.

A continuación se enumeran algunos ejes/propuestas que contribuyen al fortalecimiento de la igualdad y equidad dentro de las estructuras sindicales. Este punteo puede funcionar como un borrador de "Agenda interna de género":

- Contar con un diagnóstico. Es indispensable recopilar y analizar estadísticas e información separadas sobre afiliación masculina y femenina.

- Recordar la importancia de apoyarse en los marcos normativos vigentes que impulsan la equidad. Formar a los delegados y delegadas para hacer valer las normas nacionales (aplicación) y conocer las internacionales como "paraguas" y como horizonte a alcanzar. En muchos casos los convenios y pactos internacionales incorporados a la Constitución reformada en 1994 son el reaseguro para el cumplimiento de la legislación interna.

- Formular declaraciones generales explícitas de apoyo a la igualdad de género en documentos aprobados en sus congresos o en publicaciones especiales puede constituir una pauta para la futura acción sindical y deben fundamentar las plataformas para la negociación colectiva. También se podrán integrar medidas específicas en estatutos y resoluciones, medidas de acción positiva para reparar discriminaciones en tal o cual aspecto de la vida laboral y elaborar planes de equidad.

- Jerarquizar las secretarías o áreas de igualdad para dotarlas de protagonismo en el acompañamiento del resto de secretarías. De este modo el sindicato en su conjunto podrá incorporar una perspectiva de género en sus análisis, objetivos y en su accionar en general: las políticas de igualdad y las políticas de género no serán sólo "temas de mujeres" o de un área en particular, sino cuestiones que "atraviesan" las decisiones y estrategias de cada uno de los espacios y niveles en la estructura del sindicato.

- Promocionar la participación, sindicalización e incorporación de mujeres en todos los niveles de la estructura sindical mediante la formación de género a mujeres y varones, con especial atención a la participación efectiva de las mujeres en cargos directivos y en las mesas de negociación. Facilitar la conciliación de las responsabilidades familiares con la actividad sindical –por medio de la apertura de servicios de atención a menores en el horario de las reuniones y la adecuación de horarios de asambleas y otras actividades sindicales para facilitar la asistencia de quienes tienen carga familiar– favorecerá no sólo la participación de las mujeres en esos ámbitos, sino que promoverá la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos/as entre trabajadores y trabajadoras afiliados y la solidaridad entre el sindicato y sus afiliados c/carga de familia.

- Consensuar protocolos contra la no discriminación por orientación sexual, identidad de género al interior de las organizaciones sindicales.

- Realizar talleres de formación y material de difusión para promover prácticas de respeto a la diversidad sexual y de reconocimiento de la identidad de género de personas travestis, transexuales y trangéneros.

- En este marco, promover el reconocimiento y respeto de los derechos de las familias homoparentales.

2.2. La agenda externa de género

El contenido de una agenda de género depende en gran parte de las especificidades de la actividad o del sector: son diferentes las necesidades en sectores feminizados que en masculinizados, en ámbitos rurales que urbanos, etc.

Sin embargo es posible plantear algunas cuestiones comunes al conjunto de los sectores. Como vimos, hacer un análisis de género consiste, fundamentalmente, en entender que los problemasque enfrenta la clase trabajadora no impactan por igual sobre mujeres y varones.

Organizar una agenda de género es conocer y analizar las principales problemáticas que aquejan a las mujeres trabajadoras, los fenómenos concretos en que se manifiestan las diferencias e inequidades y los indicadores para su análisis, de forma que se pueda establecer prioridades y líneas de acción a integrar en las plataformas sindicales.

Algunas de estas dimensiones de alcance general (que se desarrollarán en el Módulo II) para confeccionar la agenda son:

- La desigual presencia en el mercado de trabajo: exclusión o segregación por sexo de las tareas y ocupaciones y según niveles de jerarquía o calificación del puesto.
- Las situaciones de discriminación, directas e indirectas, que limitan la participación de las mujeres o condicionan su acceso al empleo y sus oportunidades de carrera ("techo de cristal"). Acoso y violencia laboral.
- La desigualdad en las remuneraciones promedio de varones y mujeres, lo que se conoce como "brecha salarial".
- El desigual acceso a los beneficios de la protección social: la desigual presencia en el mercado de trabajo entre varones y mujeres y las interrupciones en la vida laboral por nacimiento o crianza de los hijos/as redundan en perjuicios en el nivel de ingresos percibidos por las mujeres en la vida activa, pero también impactan luego en sus haberes previsionales.
- Las tensiones entre la atención de las responsabilidades familiares y las responsabilidades laborales.
- El acceso desigual a los beneficios de la seguridad social de parejas de mismo sexo: pensiones, licencias, obra social, entre otros.
- Las deficiencias en materia de seguridad y salud en el trabajo, derivadas de una concepción de la prevención de riesgos y accidentes laborales ajustada a ocupaciones masculinizadas, que no da cuenta de cuestiones específicas de salud y ambiente laboral percibidas por las mujeres. Por otra parte, al no considerar la interacción entre trabajo y familia, el cuidado de la salud y el ambiente de trabajo ignora aspectos que están en el origen de tensiones y afecciones que impactan mayoritariamente en la salud –física y psíquica– de las mujeres, y en general de los trabajadores con carga de familia.

El compromiso de las organizaciones sindicales con la igualdad de género implica un trabajo interno para incorporar a las mujeres de forma efectiva en toda la estructura sindical, y con ellas, sus necesidades, puntos de vista y propuestas.

La participación efectiva favorece la elaboración de la agenda de género, que guía el accionar interno (organización y democratización de estructuras) y externo de los sindicatos (propuestas para el diálogo social, la negociación colectiva y la acción sindical cotidiana).

Actividad 4 Agenda de género en mi sindicato

Objetivos

Hacer visibles los problemas laborales o sindicales que afectan diferencialmente a varones y mujeres; organizar una agenda de género sindical y un plan de acción acorde a esa realidad.
Duración: 20 minutos.

Desarrollo

1. De forma individual o en grupo, según el número de sindicalistas que haya de un mismo sindicato, elijan tres problemáticas o situaciones de desigualdad y/o discriminación que se den en su ámbito de trabajo o sector, y establezcan un orden de importancia, en función del análisis que se realice con los elementos que se proponen en esta unidad. Fundamentar.

2. Una vez identificados y fundados los problemas, señalen los recursos presentes y ausentes en su sindicato para poder convertirlos en demandas/reivindicaciones y desarrollar una negociación. Apóyense en el apartado 2.1. "Organizaciones sindicales comprometidas con la igualdad de género. La agenda interna".

3. Elaboren una propuesta de agenda de género para abordar esas situaciones, teniendo en cuenta las fortalezas y debilidades internas de la organización sindical, las propuestas marco de la central sindical a la que pertenezca su sindicato y sus propias ideas o las del grupo. Apóyense en el apartado 2.2. "La agenda externa de género" para enmarcar sus propuestas.

4. En plenaria pongan en común, de forma concisa, las situaciones de desigualdad o discriminación sobre las que se pretende actuar y la propuesta de agenda. Una vez que todas las personas o grupos han expuesto, se trata de reflexionar en conjunto sobre los espacios en los que se deben desarrollar las acciones, distinguiendo el interno, de las organizaciones sindicales, de los espacios de interacción externa con los otros agentes sociales, entidades empresariales, responsables políticos y otras organizaciones como por ejemplo, las de mujeres.

El Diálogo Social desempeña un papel fundamental en la promoción del Trabajo Decente, al ser la base para cualquier acción normativa que deban emprender los poderes ejecutivo o legislativo y un instrumento indispensable en el desarrollo del mundo laboral e indispensable para garantizar las políticas laborales y la democracia (OİT, El Dialogo Social, 2010).

2.3. Incidencia de las organizaciones sindicales para promocionar la igualdad: el diálogo social ampliado

El diálogo social, según lo define la OIT, comprende todo tipo de negociaciones y consultas, e incluso el mero intercambio de información entre representantes del Estado, las empresas y los sindicatos, sobre temas de interés común relativos a las políticas económicas y sociales.

Las formas de diálogo social varían de acuerdo a las necesidades y los temas que se aborden. Puede tratarse del tradicional esquema tripartito o bien consistir en relaciones bilaterales. También se habla de "tripartito plus" cuando, junto al estado, participan otros interlocutores sociales diferentes a las organizaciones sindicales y de empleadores. Esto es especialmente relevante en la transversalidad de género, pues son muchas las organizaciones que vienen trabajando y luchando por el respeto a la diversidad e igualdad de género en el ámbito social y civil y su experiencia es indispensables para promover los cambios necesarios y sinérgicos en los ámbitos sociales, económicos, laborales y culturales, en alianza con las organizaciones sindicales.

Actividad 5

¿Qué instancias de diálogo social conocen?

¿A qué nivel se desarrollan?

¿Qué actores están presentes?

¿Cómo se integra la perspectiva de género en ellas?

¿Cómo se determina en el interior del sindicato o central sindical quien acude en representación de las trabajadoras y los trabajadores?

Unidad 3

La negociación colectiva como herramienta para promover la equidad de género

3

Contenido

1. Un espacio de interacción para impulsar la equidad de género

1.1. Aspectos generales de la negociación colectiva

1.2. La negociación colectiva: derecho tutelado

1.2.1. ¿Qué es un convenio colectivo de trabajo?

1.3. ¿Cómo es el procedimiento de la negociación colectiva?

1.4. Negociación colectiva y género: soluciones concretas a problemas concretos

a. La etapa previa a la negociación

b. La etapa de la negociación

c. La etapa del seguimiento de lo acordado

2. Aportes para enriquecer el debate sobre las inequidades de género en el ámbito de la negociación colectiva y los convenios colectivos

Objetivos

- Identificar y analizar los aspectos generales de la negociación colectiva comprendiendo su importancia para promocionar la igualdad de género.
- Revisar las prácticas habituales en el proceso de la negociación colectiva y reflexionar sobre ellas desde una perspectiva de género y equidad.
- Promover la incorporación activa de mujeres en las comisiones paritarias así como la inclusión de contenidos de género en los convenios colectivos de trabajo.

- **Actividad 1, 2 y 3**

1 | Un espacio de interacción para impulsar la equidad de género

La negociación colectiva es uno de los mecanismos más importantes de la vida sindical argentina. Por medio de ella, los trabajadores y trabajadoras, representados por los sindicatos, discuten, negocian y pactan con representantes del sector empleador las reglas con las que se organizan las relaciones de trabajo. La negociación colectiva es, por lo tanto, un ámbito privilegiado para incorporar al debate una perspectiva de género que develen desigualdades aún vigentes en las condiciones de trabajo de varones y mujeres, expresada, por ejemplo, en la brecha de ingresos entre unos y otras. Pero también, un enfoque que permita abordar asuntos que atañen a ambos, como el modo en que impactan las condiciones de trabajo –horario, jornada, etc.– en la atención de sus responsabilidades familiares.

El resultado de la negociación colectiva se vuelca en un acuerdo –convenio colectivo– que establece mejoras en las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores, trabajadoras y sus familias.

Esta unidad se propone brindar herramientas básicas sobre la negociación colectiva y en ese marco destacar su importancia para promocionar la igualdad de género. Conocer las posibilidades (y límites) de este mecanismo brinda a los trabajadores y trabajadoras, y a sus representantes sindicales, una herramienta para planificar y llevar adelante más y mejores estrategias que reviertan las desigualdades de género presentes en el mundo laboral. Convoca además a adecuar la acción del sindicato al perfil de cada sector –a sus inequidades más significativas o frecuentes– y al nivel de desarrollo de sus capacidades políticas y organizativas.

1.1. Aspectos generales de la negociación colectiva

La negociación colectiva está directamente vinculada con la forma de organización sindical existente en Argentina. La ley que la regula es la 14.250, sancionada en 1953. Esta ley experimentó una importante reforma en los años 2000 y 2004, a través del Decreto 1135, por el que se aprobaron los "textos ordenados de esta ley y sus modificatorias" así como los de "la Ley 23.546 sobre procedimiento para la negociación colectiva y sus modificatorias", con la finalidad de "proveer a la certeza jurídica".

Tras este ordenamiento definitivo, el sindicato con personería gremial, es decir, el más representativo de cada sector –según determinadas exigencias establecidas en la ley de asociaciones sindicales–, es el que puede representar a sus trabajadores y las trabajadoras en la negociación. En la práctica, la mayoría de convenios nacionales se celebran entre una federación o un sindicato nacional, por una parte, y una asociación de empleadores de alcance nacional, por otra parte.

La negociación colectiva es un proceso continuo en la vida sindical que no empieza y termina en el momento de la negociación o cuando se concreta y se firma el acuerdo entre las partes. La actualización, el seguimiento y el control posteriores a la firma del acuerdo son esenciales para garantizar su cumplimiento y fortalecer el mecanismo en general.

La negociación colectiva es un medio privilegiado para debatir, proponer y diseñar medidas tendientes a superar las desigualdades de género en el mundo laboral.

1.2. La negociación colectiva: derecho tutelado

La negociación colectiva es un derecho reconocido y tutelado constitucionalmente. En el ámbito de las normas internacionales de trabajo, está recogido en el Convenio de la OIT Nº98 de 1949 sobre derecho de sindicación y de negociación colectiva, en el Convenio Nº151 de 1978 sobre relaciones de trabajo en la administración pública, y en el Convenio Nº154 de 1981 sobre negociación colectiva, los tres ratificados por Argentina en 1956, 1987 y 1993 respectivamente, y ha sido recogido en la Constitución en su artículo 14 bis, junto a otros derechos de las trabajadoras y los trabajadores. A partir de la reforma constitucional de 1994 los tratados internacionales ratificados por la Argentina –los convenios de la OIT son asimilados como tratados– poseen jerarquía supralegal, es decir, jerárquicamente se encuentran por sobre las leyes. En ese sentido deben ser considerados de manera especial al momento de definir los contenidos negociables.

1.2.1. ¿Qué es un convenio colectivo de trabajo?

El acuerdo al que se llega en la negociación se llama convenio colectivo de trabajo (CCT). Los convenios colectivos pueden establecerse para distintos ámbitos: nacional, regional o de cualquier otro ámbito territorial; intersectorial o marco; de actividad, de profesión, oficio o categoría; de empresa o grupo de empresas. Asimismo también es posible suscribir un convenio colectivo destinado a una serie de categorías particulares de trabajadores y trabajadoras dentro de una unidad de negociación concreta.

Los convenios de actividad, en los que se enmarca la mayor parte de los trabajadores y trabajadoras, procuran abarcar todos sus oficios o categorías. Por ejemplo, el sindicato que lleva a cabo la negociación en el sector de la construcción, buscará que dicho convenio se aplique al personal administrativo, técnico, capataces y de maestranza.

Los convenios colectivos deben recogerse por escrito e incluir, como mínimo: lugar y fecha, nombres de las personas que intervienen y acreditación de sus personerías, las actividades y las categorías de trabajadores y trabajadoras comprendidas en su ámbito de aplicación, la zona donde se aplica, el período de vigencia y las materias objeto de la negociación.

Un convenio colectivo será vinculante (obligatorio para las partes) si lo aprueba el Ministerio de Trabajo (homologación). Su importancia es tan grande que parte de sus disposiciones (las llamadas cláusulas normativas) se incorporan a los contratos de cada uno de los trabajadores/as representados en esa negociación. Una vez aprobado, es jurídicamente vinculante para ambas partes, en el marco de su ámbito territorial.

- Principio de progresividad: este principio impone que los Convenios Colectivos de Trabajo, cualquiera sea su alcance, posean la limitación de no poder, disminuir o dificultar el ejercicio de cualquiera de los derechos reconocidos por las normas legales o convencionales anteriores o de superior o igual jerarquía, al momento de su negociación, celebración o ejecución (Artículos 7° y 12 de la Ley de Contrato de Trabajo). Asimismo las normas de inferior jerarquía tampoco se modificarán cuando garanticen mejores derechos

- Principio de ultraactividad: este principio establece que, aunque en los convenios se fije una fecha de vencimiento o finalización, los derechos y obligaciones contenidos allí continúan plenamente vigentes hasta que se firme un nuevo convenio.

Los convenios son un instrumento dinámico para la creación de normas laborales, por lo tanto, resultan aptos y eficaces para dar respuestas inmediatas a problemas concretos y son, sin duda, una oportunidad para contribuir a objetivos de equidad de género frente a la gran variedad de las causas y manifestaciones de la discriminación y a situaciones desventajosas que pueden manifestarse para un número determinado de mujeres en el ámbito laboral.

A diferencia de otros instrumentos del derecho laboral, el convenio colectivo no es generado desde fuera del mundo del trabajo, sino elaborado por sus actores directos. Por eso, además de ser una norma "propia", el convenio y su discusión constituyen espacios de divulgación, debate y ampliación de derechos en el ámbito laboral. Así, la reafirmación en el texto de un convenio colectivo de leyes nacionales sobre equidad de género y no discriminación, contribuye a su aplicación efectiva en los lugares de trabajo concretos logrando impactar en la vida cotidiana de varones y mujeres.

Por ejemplo, la inclusión del "principio de igualdad entre varones y mujeres en el ámbito laboral" en las cláusulas generales del convenio instala esta cuestión e impulsa su consideración en un sector o actividad, más allá de que dicho principio esté garantizado en la constitución y las leyes. Dentro de un convenio colectivo, funciona como marco para el establecimiento de otras cláusulas referidas a temas particulares, sobre las que nos detendremos más adelante.

Ejemplos de cláusulas generales

"Las partes firmantes del presente convenio garantizan la igualdad de oportunidades entre mujeres y varones, así como la no discriminación por cuestiones de raza/etnia o cualquier otra condición, de conformidad con los Convenios Internacionales suscriptos por nuestro país

Las partes firmantes del presente convenio entienden que las acciones emprendidas con respecto a la igualdad de oportunidades en el trabajo no darán origen por sí solas a una igualdad de oportunidades en la sociedad, pero contribuirán muy positivamente a conseguir cambios en ese sentido."

(La negociación colectiva como mecanismo de promoción de la igualdad entre mujeres y varones, Coordinación de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades, MTEySS, 2009)

El Convenio Colectivo de Trabajo

- Es el principal producto de la negociación colectiva.
- Sólo puede ser firmado por el sindicato con personería gremial.
- Es ley para las partes que lo firman.
- Establece disposiciones (cláusulas) que se incorporan al contrato de cada trabajador o trabajadora representado en esa negociación.
- Los derechos y las obligaciones contraídos en él continúan plenamente vigentes hasta la firma de un nuevo convenio.
- No puede, bajo sanción de nulidad, pactar condiciones menos favorables a las vigentes por la Ley o por Convenios Colectivos de Trabajo anteriores o de marco más general.

Actividad 1

Responda las siguientes preguntas en grupos de dos o tres personas:

- ¿Conoce usted el convenio colectivo de trabajo que rige su actividad?
- ¿Puede mencionar algunos temas o contenidos que establece ese convenio?
- ¿Algunos contenidos generales o específicos refieren a la igualdad de oportunidades entre varones y mujeres, la no discriminación por razones de género, sexo u orientación sexual?

Si no lo conoce, puede encontrarlo en la página web del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (http://www.trabajo.gob.ar/conveniosweb/ConsultaWeb/Aviso.asp)

1.3. ¿Cómo es el procedimiento de la negociación colectiva?

El primer paso en el procedimiento de la negociación consiste en informar a la contraparte el asunto sobre el que se desea llevar a cabo una negociación y los temas que se quieren negociar. Asimismo, se debe informar esta propuesta al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, quien, a su vez, puede proponer e incluir temas en la negociación. Por su lado, la contraparte (que puede ser una empresa del sector público o privado, una cámara de empresa o, un sindicato en el caso de que la negociación la haya iniciado el sector empleador) debe dar una respuesta y, al hacerlo, puede sugerir otros temas para incorporar a "la agenda" de la negociación.

El segundo paso es la conformación de la comisión que será responsable de la negociación. Esta comisión negociadora se llama también paritaria, por la paridad o el equilibrio en la capacidad de negociación y de decisión entre las partes.

La experiencia reciente muestra que aun cuando hay mayor presencia de mujeres en las comisiones paritarias que en las conducciones sindicales, son las organizaciones con trabajadoras entre sus cuadros directivos las que más han propuesto y debatido temas de inequidad de género durante las negociaciones, y más cláusulas referidas a esta

La conformación de la comisión paritaria plantea un primer y fundamental tema pendiente en relación con la equidad de género: la incorporación de delegadas mujeres –históricamente excluidas– en dicha representación sindical. Además, pone sobre la mesa la necesidad de desarrollar acciones previas de sensibilización y formación en cuestiones de género para el conjunto de los cuadros sindicales, tanto varones como mujeres.

problemática han incorporado en sus respectivos convenios (CEMyT, 2012).

No obstante, como se señaló en la unidad 2, se deben valorar aquellas medidas de acción positiva –como la ley N° 25.674, (cupo sindical femenino)– que apoyan la reducción de las inequidades de género en el mundo del trabajo, en este caso buscando equilibrar el peso de la representación femenina en las listas de cargos electivos de las entidades sindicales. Esta ley establece la obligación de cumplir con un cupo de mujeres en la conformación de las comisiones negociadoras: dichas comisiones deben constituirse con una participación de mujeres delegadas proporcional a la cantidad de trabajadoras de cada rama de actividad.

Para ello las organizaciones sindicales deben, previamente, informar al Ministerio de Trabajo mediante una declaración jurada qué porcentaje de mujeres trabajan en ese ámbito sobre el total de trabajadores y trabajadoras, conforme establece el Decreto núm. 514/2003 sobre la participación femenina en las unidades de negociación colectiva de las condiciones laborales. Esta declaración permite que la autoridad de aplicación verifique el cumplimiento de la participación proporcional de mujeres en las comisiones. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, a través de la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo, puede controlar el cumplimiento de esta medida de acción positiva. Es importante señalar que la ley prevé que los acuerdos realizados sin cumplir con esta representación femenina no son aplicables a las trabajadoras, excepto que fijen condiciones más beneficiosas para ellas. Esto quiere decir que la ley no sólo establece la participación proporcional femenina para la formación de las comisiones negociadoras, sino que determina, a la vez, un mecanismo protector de la situación relativa de las mujeres, en caso de incumplirse.

Principios de la negociación

Para asegurar el buen funcionamiento de las sesiones de negociación la ley establece dos principios básicos: la buena fe y el intercambio de información. La buena fe implica acudir a las reuniones acordadas, designar personas con suficiente poder de decisión, intercambiar información pertinente a la negociación y realizar esfuerzos por llegar a acuerdos. Para garantizar estos requisitos, las personas designadas como paritarias requieren disponer de conocimientos sobre la historia del sector y estar familiarizadas o informadas sobre la dinámica de las negociaciones previas, aspectos en los que, precisamente, por haber estado históricamente relegadas, una buena parte de las mujeres representadas suele reconocer fragilidades. Se evidencia aquí la importancia antes mencionada de sensibilizar y formar sin distinción a varones y mujeres en las temáticas de trabajo, género y acción sindical para desempeñarse en las comisiones paritarias.

En general, la negociación colectiva se desarrolla en la sede del Ministerio de Trabajo, aunque muchas veces las partes llevan a cabo tratativas previas en ámbitos privados y luego presentan lo acordado en las dependencias de dicho ministerio.

Las partes pueden asistir a las reuniones con asesores y/o asesoras y esto constituye una oportunidad para abordar problemáticas de género. En efecto, los necesarios procesos de sensibilización y formación en la temática requieren tiempos que no siempre son compatibles con el calendario de discusión de los convenios colectivos. Por eso, aunque esta asesoría tenga voz pero no voto en la toma de decisiones, su tarea en la preparación de las reuniones de las comisiones permitirá incluir más y mejores contenidos tendientes a superar las desigualdades identificadas entre varones y mujeres en un determinado ámbito laboral o sector.

En general, la negociación culmina con un acuerdo que se presenta formalmente ante el Ministerio para su homologación. De ese modo, el Ministerio controla y verifica que se hayan respetado los mínimos legales establecidos por la legislación vigente. Es importante entonces anticiparse y velar por que el acuerdo logrado no vulnere estándares de la legislación laboral u otra legislación vigente en nuestro país vinculados con la igualdad y la equidad entre los géneros o la no discriminación. Más aún, los acuerdos pueden mejorar dichos estándares. Muchos convenios colectivos dan cuenta de esta posibilidad.

1.4. Negociación colectiva y género: soluciones concretas a problemas concretos

Como vimos, en los convenios colectivos de trabajo se tratan dificultades específicas y particulares de cada rama o sector de actividad, por lo tanto, en ellos se pueden incluir contenidos que presenten soluciones a los problemas originados en las desigualdades de género vigentes en el sector.

Sin embargo, como se señaló, incorporar estos contenidos requiere de tiempo, preparación y una fuerte decisión por parte de todos los involucrados. Para realizarlo con éxito, el primer paso

La presencia de todos los interesados –trabajadores y trabjadoras– en la mesa de negociación abre la posibilidad de un mayor alcance y representatividad de los puntos negociados. El asesoramiento de una persona especialista o con trayectoria de trabajo en temas de género y diversidad sexual para preparar las reuniones de las comisiones permitirá incluir y fundamentar más y mejores contenidos para superar las desigualdades de género.

es llevar a cabo un análisis de las situaciones específicas y típicas de cada actividad y su impacto diferencial en la situación de los trabajadores y trabajadoras que trabajan en ella. Identificar, por ejemplo, la cantidad de trabajadores y de trabajadoras comprendidos por el convenio, sus condiciones de ocupación, los ingresos que perciben; las categorías ocupacionales en las que se desempeñan, las posibilidades de ascenso o carrera de unos y otras, la existencia o no de medidas que permitan conciliar trabajo y familia. Además, es posible definir criterios generales para encarar y desarrollar la negociación sin dejar de recordar que se trata de un proceso permanente en la vida sindical que incluye desde su preparación hasta la supervisión del cumplimiento de los acuerdos alcanzados.

a. La etapa previa a la negociación

En esta fase debemos prepararnos para la negociación. Para ello es conveniente:

- Asegurar la participación activa de las mujeres que trabajan en esa actividad.
- Identificar sus necesidades y reivindicaciones.
- Dar a conocer los obstáculos que encuentran las mujeres en todos los niveles y jerarquías a causa de las discriminaciones basadas en prejuicios y estereotipos de género.
- Obtener la mayor cantidad de información posible sobre las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras de esa actividad y analizar diferencias e inequidades.
- Preparar a los equipos que llevan adelante la negociación para abordar los problemas identificados.
- Desarrollar una agenda para la negociación que incluya los temas considerados.

b. La etapa de la negociación

Este es el momento en que se negocia el acuerdo con la contraparte. Para ello es importante:

- Integrar y promover la participación activa de las trabajadoras en las comisiones paritarias.
- Asegurar que todas y todos cuenten con información, aval y poder de decisión para participar activamente de la instancia de negociación.
- Plantear con claridad los temas a negociar relacionados con la igualdad de oportunidades para trabajadores y trabajadoras en ese ámbito de trabajo.
- Llevar a la mesa de negociación argumentos, leyes y normas nacionales o referencias a normas internacionales que apoyen los contenidos propuestos.
- Ofrecer contraargumentos para defender los temas planteados.

c. La etapa del seguimiento de lo acordado

Una vez firmado el acuerdo, es esencial realizar un seguimiento continuo para controlar que se cumpla con lo negociado. Es conveniente, por ejemplo:

- Seguir de cerca el cumplimiento de cada uno de los puntos acordados (no relegar, subordinar o postergar el seguimiento de aquellos incluidos para revertir inequidades o discriminaciones de género).
- Realizar todos los controles posibles, por ejemplo, a través de las secretarías de género o de igualdad de oportunidades que existen en la mayoría de los sindicatos. En el mismo convenio se puede crear una "comisión de igualdad" que controle el cumplimiento de lo acordado.

Las desigualdades de género, entendidas como un problema que involucra al conjunto –y no sólo a las mujeres–, pueden y deben ser abordadas y resueltas por el conjunto en cada una de estas etapas. Esto aumenta la representatividad y legitimidad de los procesos de negociación colectiva y fortalece a los trabajadores y trabajadoras representados por los sindicatos mejorando la vida sindical en general.

Actividad 2

Trabajar en pequeños grupos.
Imagine que su sector está por comenzar una nueva negociación colectiva (es decir, se encuentran en el punto 1, en "la etapa previa a la negociación colectiva").

- Elija y discuta dos situaciones de inequidad de género concretas presentes en su sector, que podrían incluirse en esta nueva negociación. Anótelos.
- Comparta los problemas identificados con todo el grupo.

Existen serias dificultades en el cumplimiento de las leyes que prohíben la discriminación y promueven la igualdad de oportunidades y de trato. La diferencia en los ingresos promedio percibidos por varones y mujeres, la distribución de las responsabilidades familiares, las dificultades que enfrentan las mujeres para ingresar a determinados puestos de trabajos o para hacer carrera, son ejemplo de ello. Incorporar contenidos que defiendan y garanticen estos derechos es una forma concreta y efectiva de superar estas dificultades.

2 | Aportes para enriquecer el debate sobre las inequidades de género en el ámbito de la negociación colectiva y los convenios colectivos

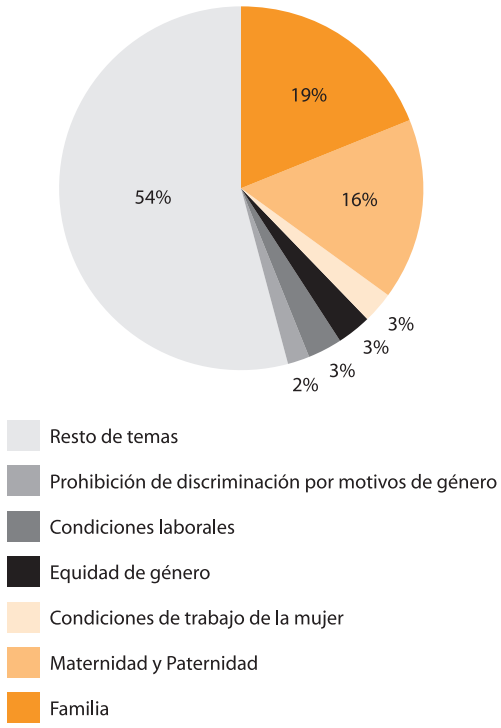
Hasta aquí hemos visto cómo la participación de varones y mujeres en la conformación de la comisión negociadora, la inclusión de ciertos temas en la agenda de negociación y la puesta en práctica de estrategias específicas tendientes a revertir situaciones de inequidad de género en el ámbito del trabajo. Analicemos ahora los avances y las limitaciones en la incorporación de disposiciones o cláusulas vinculadas con estos temas en los convenios colectivos.

En los últimos tiempos, poco a poco, la presencia de este tipo de cláusulas que tienden a superar desigualdades entre varones y mujeres ha ido ganando terreno. De alguna manera, este proceso ha acompañado el aumento de la actividad negociadora de los últimos años. Entre 2004 y 2010, se suscribieron más de 7 mil convenios y acuerdos y los trabajadores cubiertos por estas negociaciones colectivas pasaron -en el sector privado- de 3 a 5 millones.

Este avance, sin embargo, se ha limitado en general a mejorar asuntos vinculados con la protección de la maternidad y con la vida familiar (por ejemplo, licencias o beneficios por hijos) o a incorporar cláusulas que repiten lo que señala la ley respecto a la discriminación e igualdad de oportunidades con el fin de reforzar su cumplimiento, antes que a incluir medidas precisas de promoción de la igualdad. Estos temas siguen teniendo una débil presencia. Por ejemplo, en relación con las condiciones de trabajo, los contenidos suelen reducirse a prohibiciones para que las mujeres no realicen trabajos nocturnos o riesgosos, protecciones que están siendo revisadas por la legislación general pues suelen operar reduciendo oportunidades de acceso al empleo para este sector de la fuerza de trabajo. Las dificultades para acceder a puestos de trabajo de mayor calificación, la discriminación en los procesos de selección y promoción, la brecha salarial y la atención no compartida entre trabajadores y trabajadoras en lo que hace a las responsabilidades familiares son temas aún pendientes de ser tratados específicamente y con mayor profundidad.

Un estudio realizado sobre negociaciones colectivas durante el período 2003-2007 en nueve sectores de actividad[3] en el que se analizaron 443 procesos de negociación muestra que en 19 de cada 100 se presentaron contenidos relacionados con la familia; en 16 de cada cien se hizo mención a cuestiones vinculadas con la maternidad y paternidad y sólo en tres de cada cien se abordaron temas relacionados con las "condiciones de trabajo de la mujer" o se mencionó específicamente la cuestión de la "equidad de género".

Contenidos de las negociaciones colectivas
(Período 2003-2007 sobre nueve ramas de actividad)



3 | David Trajtember, "Negociación colectiva durante 2003-2007, un análisis desde la perspectiva de género", 9no Congreso ASET, 2009.

Esto muestra el largo camino que resta recorrer para enriquecer la negociación colectiva con la inclusión de nuevos contenidos que mejoren las condiciones laborales de las trabajadoras en general. Un primer paso para lograrlo es promover una actitud más atenta y comprometida en esta cuestión entre todos los/as involucrados/as: los trabajadores y trabajadoras en sus sectores, los representantes gremiales en la confección de las agendas de la negociación, paritarios y paritarias, los empleadores/as y los representantes del Estado, en este caso específico, del Ministerio de Trabajo. Sin la colaboración y el esfuerzo de todos estos actores será difícil superar las dificultades que entorpecen y limitan el desarrollo de la equidad de género en el ámbito del trabajo e incorporar nuevos contenidos en las negociaciones colectivas.

Para enriquecer el análisis y el debate es importante reflexionar sobre una de las barreras más complejas de combatir a la hora de trabajar por la equidad de género, que es la persistencia del empleo no registrado e informal, en el marco del cual la presencia femenina es sensiblemente mayor. Los trabajadores y trabajadoras en esa situación quedan fuera de toda representación sindical y, por lo tanto, no pueden ser alcanzados por la negociación y los acuerdos colectivos que cubren el trabajo formal y registrado en un sector.

Otra dificultad para avanzar, radica en el cumplimiento parcial de lo legislado en relación a la representación femenina en las comisiones negociadoras. Aunque, como se señaló, esta representación se ha establecido por ley, en los hechos, hay organizaciones que no siempre respetan la proporción de delegadas en las paritarias en función de la cantidad de trabajadoras de sus respectivas ramas o actividades.

En el siguiente módulo se abordarán otras situaciones de inequidad consideradas barreras y obstáculos a la equidad de género en el trabajo.

Todas ellas pueden ser retomadas como contenidos innovadores y temas específicos en la negociación colectiva y en la acción sindical.

Medidas de acción positiva que pueden tomarse para promover la equidad de género

- Comprometer a las partes a cumplir con el cupo femenino en la conformación de la comisión paritaria y en toda otra instancia de participación sindical.
- Impulsar la participación activa de mujeres en los órganos de toma de decisiones de la estructura gremial.

La mayor presencia de cláusulas vinculadas a los derechos de las mujeres o que apuntan a una mejor calidad de sus vidas y de su trabajo, no necesariamente se da en los sectores con más mano de obra femenina.

¿Cuáles son las principales leyes y normas que rigen la negociación colectiva y los Convenios Colectivos de Trabajo?

- La Ley Nº14.250 del año 1953 rige la negociación colectiva. La última reforma de esta ley se efectuó en el año 2004 mediante la sanción de la Ley Nº25.877.

- Diversos convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificados por la Argentina, hacen referencia a la negociación colectiva. Por ejemplo, el convenio de la OIT Nº98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva ratificado en 1959, el Nº151 sobre relaciones de trabajo en la administración pública ratificado en 1987, y el Nº154 sobre la negociación colectiva, ratificado en 1993.

- Una serie de Recomendaciones de la OIT sirven de marco a los lineamientos generales sobre negociación colectiva en el país. Por ejemplo, la Recomendación Nº91 del año 1951 sobre los contratos colectivos.

- Toda negociación colectiva debería considerar lo establecido en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer –CEDAW, por su sigla en inglés–, en la medida en que a partir de la reforma constitucional de 1994, éste y otros tratados internacionales de promoción de la igualdad fueron incorporados a la Constitución con jerarquía supralegal y por lo tanto sus contenidos constituyen un marco de derechos a aplicar.

Suele decirse que la negociación colectiva sirve para fortalecer y desarrollar la equidad de género, pero esto no siempre se ve reflejado en los contenidos efectivamente negociados. Para revertir esta situación se requiere del esfuerzo de los y las trabajadoras y, sobre todo, de una organización sindical fuerte, sensible, democrática e inclusiva, decidida a trabajar y priorizar la temática.

Actividad 3

En los siguientes párrafos repasamos algunas dificultades para trabajar por la equidad de género en los procesos de negociación y mencionamos algunas sugerencias para promover la igualdad de oportunidades y de trato entre varones y mujeres en el ámbito sindical.

- Lea y discuta con su grupo cada uno de estos puntos. ¿Cuáles de estas dificultades se manifiestan en su sector de actividad? ¿Cuál con mayor fuerza?
- Complete las líneas de puntos con dificultades y sugerencias de su sector.

Dificultades

- Débil reconocimiento de las inequidades de género por parte de los sindicatos.
- Falta de interés del sector empleador en aceptar la negociación de estos temas.
- Ausencia o escasa presencia de mujeres en los procesos y en las mesas de negociación.
- Pocas mujeres en los cargos directivos sindicales.
- Reducida capacitación de los dirigentes varones y mujeres para defender, argumentar y proponer contenidos negociables que favorezcan la igualdad de oportunidades entre varones y mujeres.
- En mi sector…

1. _____
2. _____

Sugerencias

- Incluir como programa básico de educación sindical la formación en temáticas relacionadas con las discriminaciones y desigualdades de género, con el fin de que todos/as cuenten con herramientas para identificar y defender las demandas de género.
- Procurar que la igualdad de género esté presente en todo el proceso de negociación.
- Trabajar para alcanzar la necesaria presencia de mujeres en todo el proceso de negociación y en las mesas de negociación.
- Poner en discusión el interés estratégico que tiene la equidad de género para todos los trabajadores y no sólo para las mujeres.
- En mi sector…

1. _____
2. _____

Ejemplos de Convenios Colectivos de Trabajo que contienen cláusulas vinculadas a la equidad de género[4]

1. El convenio colectivo de trabajo general para la Administración Pública Nacional fue homologado en 2006 (CCT 214/06). Este convenio reafirma el principio de igualdad de oportunidades en la formación profesional, en la carrera, e incluye cláusulas novedosas como la licencia por adopción y la licencia parental para trabajadores o trabajadoras con hijos menores de edad cuya madre, padre o tutor hubiese fallecido. Además establece que el personal con hijos o con niños o niñas de entre 45 días y cinco años a cargo, y que envíe a estos a guarderías o jardines maternales, percibirá un reintegro mensual por tales gastos (la mayoría de los convenios prevé asignaciones por guardería sólo para las trabajadoras mujeres con hijos de hasta cinco años).

   Por otro lado, este convenio tiene un artículo de Promoción de la mujer trabajadora según el cual las partes deben garantizar los principios enunciados en la Convención sobre la Eliminación de Todas Las Formas de Discriminación contra la Mujer. El artículo establece que para ello adoptarán las medidas necesarias para evitar y suprimir esta discriminación en todas sus formas y manifestaciones. Además se propone promover activamente la equidad de género en el empleo.

2. El convenio colectivo de trabajo firmado entre la Federación de Trabajadores de la Industria de la Alimentación y la Cámara Argentina de Productores Avícolas (CCT 489/07) establece que las mujeres embarazadas tienen derecho a un cambio temporal de tareas cuando su ocupación habitual puede perjudicar el desarrollo de la gestación.

3. El convenio colectivo de trabajo entre el sindicato telefónico de Santa Fe y Telefónica de Argentina (el CCT 829/06 "E") establece 30 días corridos de licencia para las mujeres que adopten hijos.

4. En los convenios firmados por los gremios telefónicos se establece que la madre trabajadora lactante puede terminar una hora antes o empezar una hora después su jornada laboral. Esta cláusula intenta compensar un artículo de la Ley de Contrato de Trabajo de difícil cumplimiento mediante el cual se establece que la madre trabajadora lactante puede disponer de dos descansos de media hora para amamantar a su hijo en el transcurso de la jornada de trabajo.

5. En los convenios firmados por la Federación de Trabajadores de Industria de la Alimentación (FTIA) y la Cámara Argentina de Productores y Procesadores de Productos de la Fauna Silvestre y sus Derivados aparece el derecho al día femenino. Este contenido es un ejemplo de mala práctica, en tanto refleja condicionantes de género. Sería aconsejable, por el contrario, un día por cuestiones personales, ya sea para varones o para mujeres.

4 | La información de este recuadro fue extraída del documento elaborado por David Trajtemberg en el marco del proyecto PNUD.

A modo de síntesis

A lo largo de este Módulo, "Equidad de género, organizaciones sindicales y negociación colectiva", se ha realizado un recorrido por diversas temáticas presentadas sucesivamente en tres unidades. En el primer módulo, se abordaron distintos aspectos vinculados al reconocimiento de la igualdad de género. Para ello nos centramos, en un primer momento, en las formas que ha asumido la participación de las mujeres a lo largo de la historia. Luego, para visibilizar los estereotipos de género, se desarrollaron conceptos y categorías propias de los estudios de género que permitan su desnaturalización. En la segunda unidad se presentaron los logros institucionales alcanzados a partir de la creación de espacios e instrumentos de igualdad en las organizaciones sindicales. Asimismo, se trabajó sobre posibles formas de abordar la lucha sindical por la igualdad, y los desafíos internos y externos que ésta debe enfrentar. Por último, en la unidad tres, se abordó el tema de la negociación colectiva en tanto herramienta para promover la equidad. Allí se trabajaron aspectos generales de la negociación colectiva, así como específicos de la perspectiva de género, a partir de una revisión de las prácticas habituales en el proceso de la negociación.

En el Módulo II se problematizan temas y contenidos específicos relacionados con la promoción de la igualdad de género en el marco de la negociación colectiva. En la primera unidad se reflejan las situaciones de discriminación que enfrentan las mujeres para acceder en condiciones de igualdad al empleo y las condiciones en las que trabajan. La siguiente unidad se centra en una de las formas en que se expresa la inequidad: el salario, buscando así dar cuenta de posibles alternativas para su superación por medio de la inclusión de cláusulas en los convenios colectivos de trabajo. En la Unidad tres, se presentan las tensiones entre el trabajo remunerado y el no remunerado. Por último, en la unidad cuatro se aborda la temática de la protección a la salud y a la seguridad en el trabajo, a través de la perspectiva de género aplicada a los riesgos del trabajo.

Confiamos en que estos materiales sean un aporte para los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades gremiales en los ámbitos de negociación colectiva y facilite en la realización de cursos seminarios, talleres o cualquier otra actividad de formación sindical.

Ministerio de
Trabajo, Empleo
y Seguridad Social
Presidencia de la Nación

Av. Leandro N. Alem 650, piso 14º
(1022AAO) Ciudad Autónoma de Buenos Aires
(011) 4310-5897/5835
www.trabajo.gob.ar