



Universidad de Buenos Aires  
Facultad de Ciencias Económicas



Escuela de Estudios de Posgrado

## **Maestría en RR HH**

Trabajo Final de Maestría  
Cupo femenino sindical en Argentina

**AUTORA: Brito Artigas, Camila Julieta**

**DIRECTORA: Sosa, Sara Graciela**

JUNIO 2023

## **Resumen**

La incorporación de las mujeres al mercado laboral ha significado, en los últimos años, un cambio cultural para la sociedad a nivel mundial que, a su vez, trajo como consecuencia movimientos en búsqueda de la equidad de género.

Si bien las mujeres siempre han representado más de la mitad de la población en Argentina, esto no se ha visto reflejado de inmediato en el mundo del trabajo, sino que la inclusión de las mujeres se ha dado de manera paulatina y se ha potenciado, sobre todo, en las últimas dos décadas.

En la actualidad, hablar de perspectiva de género nos lleva a un paso más adelante como ciudadanos. No obstante, desde los orígenes del mercado de trabajo, las mujeres han sido tratadas de manera desigual respecto de los hombres y es esta situación no resuelta la que nos trae hasta donde estamos hoy.

Seguir hablando en 2023 de brecha de género, estructuras patriarcales, techo de cristal, discriminación y violencia nos invita a reflexionar sobre qué podemos hacer como personas para contribuir a un cambio cultural pero, sobre todo, estructural.

Todos los cambios que se producen en el mundo del trabajo impactan en la vida de las y los trabajadores y dichos cambios se ven reflejados en las asociaciones sindicales que los y las representan. Es por este motivo que en esta investigación se ahondará sobre la ley 25 674 de cupo femenino sindical.

Brito Artigas, Camila  
DNI 38 356 773

**Palabras clave:** Trabajo de mujeres, Feminismo, Género, Estructura sindical, Rol del Estado

## ÍNDICE

Introducción.....	5
Problema de investigación.....	6
Pregunta de investigación.....	6
Otras preguntas de investigación.....	6
Delimitación temporal .....	7
Delimitación espacial .....	7
Objetivo .....	7
Objetivos específicos.....	7
Justificación y viabilidad.....	8
Estado del arte .....	9
Marco teórico.....	16
Trabajo de mujeres y género .....	16
Feminismo y estructura sindical .....	28
El Estado como órgano de control.....	37
Supuesto de trabajo.....	48
Estructura metodológica.....	48
Presentación y análisis de los datos.....	50
Presentación de las personas entrevistadas.....	50
Barreras de acceso al sindicalismo en materia de género.....	52
El rol de las mujeres en los sindicatos y el cupo femenino .....	58
Cupo femenino sindical y el rol del Estado como autoridad de aplicación .....	62
Conclusiones.....	66
Bibliografía.....	68
Anexo .....	72

## **Introducción**

A partir de la ley 25 674 del año 2002, quedó reglamentada la participación de las mujeres en la vida de los sindicatos. Esta ley establece que la representación femenina en los cargos electivos y representativos de las asociaciones sindicales será de un mínimo del 30% cuando el mínimo de mujeres alcance o supere ese porcentual sobre el total de los trabajadores. Y, en caso de no llegar a esos valores, el cupo será proporcional a esa cantidad. Este porcentaje debería aplicarse tanto en la lista de candidatos para cargos electivos y representativos como para la participación en las unidades de negocio paritarias.

A su vez —y en consonancia con investigaciones de varios autores—, se evidencia que, de ese porcentaje, la mayoría de las mujeres ocupa cargos sobre temáticas relacionadas a la equidad de género, desarrollo y asistencia social, o áreas que se consideran más cercanas al género “mujer”.

Cabe recordar que el sindicalismo es la representación de todos los trabajadores y no sólo de una parte de ellos. Es por este motivo que las mujeres en la actualidad luchan por hacer ejecutar sus propios derechos.

Adicionalmente —en conjunción con los puntos recién mencionados—, se detecta una falta de mecanismos de control sobre el cumplimiento de este cupo femenino sindical, el cual está a cargo del Ministerio de Trabajo por ser la autoridad de aplicación de la ley de asociaciones sindicales.

## **Problema de investigación**

A partir de la sanción de la ley 25 674 del año 2002, quedó establecida la participación femenina en los lugares de negociación colectiva de las condiciones laborales en función de la cantidad de trabajadores en la rama o actividad, como así también el porcentaje de su representación en los cargos electivos y representativos, el cual no puede ser menor que el 30% cuando el número de mujeres alcance o supere ese porcentual sobre el total de trabajadores.

No obstante, según estudios de varios autores e investigaciones de distintas instituciones a nivel nacional e internacional, evidencian que el cupo no se cumple y que este no constituye una herramienta que intente disminuir la desigualdad en materia de género.

Asimismo, la autoridad de aplicación de la ley 23 551 de asociaciones sindicales es el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, organismo del Estado encargado de hacer cumplir el cupo mediante acciones positivas.

Ahora bien, dada esta problemática, esta investigación pretende conocer de qué manera ha influido la sanción del cupo femenino sindical en la vida de un grupo de mujeres que son o han sido parte de un sindicato representante de las y los trabajadores de la administración pública nacional y cómo esto ha cambiado o no sus roles como mujeres sindicalistas.

## **Pregunta de investigación**

¿Cómo influye el cupo femenino sindical establecido por ley en la vida de un grupo de mujeres pertenecientes y ex pertenecientes a distintos sindicatos representantes de las y los trabajadores de la Administración Pública Nacional?

## **Otras preguntas de investigación**

¿Cuáles son las barreras con las que se encuentran las mujeres al momento de acceder a distintos cargos en la dirigencia sindical?

¿Cómo influye o ha influido la ley de cupo sindical femenino sobre la vida personal y laboral de este grupo de mujeres argentinas?

¿Cómo es el comportamiento del Estado en el cumplimiento del cupo femenino sindical? Y, ¿Cuál es su injerencia hoy en las mujeres sindicalistas?

### **Delimitación temporal**

La investigación y desarrollo de este trabajo comenzó en enero de 2022 y finalizó en mayo de 2023.

### **Delimitación espacial**

El desarrollo de esta investigación se basa en las entrevistas realizadas a un grupo de mujeres que pertenecen o han pertenecido a sindicatos que representan a trabajadores y trabajadoras de la Administración Pública Nacional argentina.

### **Objetivo**

Conocer de qué manera afecta el incumplimiento del cupo sindical femenino en un grupo de mujeres argentinas que forman o han formado parte de sindicatos representantes de los trabajadores y trabajadoras de la Administración Pública Nacional.

### **Objetivos específicos**

Identificar cuáles son las barreras de acceso a los cargos de dirigencia sindical para las mujeres en la actualidad.

Conocer y analizar las experiencias de este grupo de mujeres sindicalistas a partir de la aplicación de ley de cupo femenino.

Analizar cómo impacta el comportamiento del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social sobre el cumplimiento del cupo femenino sindical.

## **Justificación y viabilidad**

Durante el desarrollo de este trabajo, se estudia el cumplimiento de la ley 25 674 sobre cupo femenino sindical en Argentina y su injerencia en la vida personal y laboral de un grupo de mujeres que forman o han formado parte de sindicatos representantes de los trabajadores y trabajadoras de la Administración Pública Nacional.

Tomando como base esta situación, nace el interés por indagar sobre las experiencias de un grupo de mujeres sindicalistas a partir de la sanción de la ley de cupo femenino, las barreras de acceso a las que se enfrentan a diario por motivos de género y el comportamiento del Estado —más precisamente del Ministerio de Trabajo, como autoridad de aplicación de este cupo—.

Resulta interesante ahondar en el análisis de esta temática tan importante para la sociedad argentina y para todo el mundo a los fines de contribuir o al menos intentar que las barreras en términos de discriminación y brecha de género sean cada vez menores. Si bien se puede evidenciar que la participación femenina en el mercado laboral ha aumentado en grandes porcentajes, este resultado no se ve reflejado en la vida sindical de las mujeres ni en las posiciones de liderazgo y toma de decisiones que deberían ocupar.

A su vez, estudios como los de la Subsecretaría de Políticas, Estadísticas y Estudios Laborales del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social han detectado que las mujeres están sólo a cargo del 18% de secretarías, subsecretarías o prosecretarías y que incluso algunos sindicatos no poseen ninguna mujer en puestos de decisiones. Lo mismo sucede con la participación femenina en las comisiones que negocian los convenios colectivos de trabajo.

A partir de lo expuesto, el desarrollo de esta investigación se hace posible ya que se trata de un tema con repercusión en el mundo del trabajo en particular y en la sociedad en general. A su vez, existe bibliografía que permite acercarnos y profundizar en el tema/problema que impulsa este trabajo. Y, por último, se cuenta con la posibilidad de acceder a los sindicatos, tener contacto directo con mujeres que forman o hayan formado parte del sindicalismo argentino y entrevistarlas.



## **Estado del arte**

En este apartado, se tuvieron en consideración algunas investigaciones orientativas que darán sustento a este trabajo y a su objetivo principalmente, relacionadas con el trabajo de mujeres, la perspectiva de género, el sindicalismo y distintos conceptos y relaciones que permiten dar cuenta de la importancia de seguir estudiando sobre el cupo femenino sindical.

En primer lugar, es importante destacar que la relación entre el sindicalismo y la perspectiva de género es hasta el momento poco explorada y analizada en profundidad. Eliana Aspiazu, en una investigación sobre “Participación de las mujeres e institucionalidad de la problemática de género en el sindicalismo argentino”, se remonta al pasado y cuenta que, desde sus orígenes, el sindicalismo ha sido vinculado a la imagen del trabajador obrero y a cargo de dirigentes varones por lo que ha dejado poco espacio para las mujeres y las luchas por la equidad de género. Sin embargo, a pesar de que no hay datos estadísticos completos sobre la intervención de mujeres en las huelgas, la revisión historiográfica muestra que no eran pocas las mujeres que se plegaban a las protestas y a la actividad gremial.

Palermo (2007), en un estudio sobre la gran huelga ferroviaria de 1917, muestra que la participación de las mujeres fue fundamental y tuvieron una extraordinaria presencia en las calles sin dejar de lado que era sobre la base de la aceptación de la división sexual del trabajo que asignaba al hombre el rol de proveedor y a la mujer el del cuidado del hogar.

La reproducción de los roles y estereotipos de género se traducen en los lugares y posiciones que las personas tienen en la sociedad. Se trata de mandatos invisibles que hacen que las mujeres se vean en la obligación de dedicarse al cuidado de las crianzas y de las personas enfermas o mayores, por ejemplo, o los varones de ser la fuente de provisión económica familiar y de ocupar puestos de poder en el ámbito público y profesional. Si bien se sabe que estas situaciones han cambiado a lo largo de las épocas, aún persisten como barreras invisibles que permean las subjetividades y las prácticas sociales.

Lobato (2008), por su parte, distingue dos momentos en la visibilización de las mujeres en el movimiento obrero de la primera mitad de siglo XX. Como primer momento, destaca que la huelga como repertorio de confrontación estaba constituyéndose, por lo cual hubo un espacio más amplio para la participación de las mujeres en la acción colectiva y para el activismo gremial; y —un momento posterior— diferente en el que, a medida que los conflictos laborales

y las organizaciones gremiales fueron siendo legitimadas, las mujeres quedaron subsumidas en la noción de “lucha de clases” y se convirtieron en “casi invisibles”.

En Argentina, fue recién durante el peronismo que las mujeres comenzaron a tener cierta visibilidad cuando en 1940 se creó la División de Trabajo y Asistencia a la Mujer, dando institucionalidad a algunas problemáticas específicas.

Adicionalmente, el rol de Eva Perón en la sociedad y, particularmente en la vida de las mujeres, fue muy importante y movilizante. De la mano con el peronismo, la sanción de la ley 13 010 de sufragio femenino fue clave para la ciudadanía política de las mujeres.

Fue así también como, a partir de ese momento, los sindicatos en general vivieron un impulso extraordinario y hubo una expansión tal que la gran mayoría de los establecimientos contaban con comisiones internas.

En la década del 60, hubo un ingreso masivo de las mujeres a las universidades, período durante el cual proliferaron los movimientos feministas y las mujeres comenzaron a tener sus espacios dentro de la estructura estatal. Luego, a partir de 1970, comenzó a desarrollarse el denominado “derecho desigual igualitario”, que suponía no tratar de igual forma situaciones desiguales, ya que el resultado terminaba siendo injusto. Es en este contexto que surge la noción de “igualdad de oportunidades” y el desarrollo de “acciones positivas” para combatir las consecuencias, directas o indirectas, de discriminaciones históricas entre hombres y mujeres (Carrario y Freire, 2010).

La incorporación masiva de mujeres al mercado de trabajo que se inició en los años sesenta y se profundizó en la década de 1990 representó también un importante ingreso de las mujeres a la actividad sindical, lo cual significó un aumento en la afiliación de las mujeres, el comienzo de muchas en la militancia y, con el crecimiento del sector servicios, la incorporación de las mujeres a sindicatos de bancarios, empleados de comercio, administración pública, trabajadores/as de la salud, entre otros. No obstante, aunque este crecimiento impactó en la composición de la masa de afiliados a sindicatos nucleados en la Confederación General del Trabajo (CGT), las direcciones gremiales del movimiento obrero siguieron siendo exclusivamente masculinas.

Fue en este contexto, a partir de los años ochenta, que las mujeres comenzaron a intervenir en cuestiones gremiales y empezaron a dotarse unidades especializadas bajo el nombre de secretarías, áreas o departamentos de la mujer, de género e igualdad de oportunidades.

En el año 1991, se produce una importancia escisión en el sindicalismo argentino cuando surge el Congreso de los Trabajadores de la Argentina que, en el 1996, se convierte en la Central de Trabajadores Argentinos (CTA). Es a partir de este momento que coexisten ambas centrales sindicales, CGT y CTA, cada una con características muy distintas.

En un contexto de centrales sindicales enfrentadas, desocupación y precariedad laboral, ambas centrales comenzaron a institucionalizar espacios dedicados a la temática de género: el Instituto de la Mujer en la CGT y la Secretaría de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades en la CTA.

En el caso del Instituto de la Mujer, creado en 1992, fue reconocido a nivel internacional y, a partir de 1995, integra el Foro de las Mujeres del Mercosur y la Comisión Tripartita de Igualdad de Trato y Oportunidades entre varones y mujeres en el mundo laboral, conformada por la OIT, la CGT, el Gobierno Nacional y las Cámaras Empresarias.

Ahora bien, algunas investigaciones dejan en evidencia que, a pesar del paso del tiempo, la participación de las mujeres aún sigue siendo menor en proporción a las mujeres que hoy forman parte del mercado de trabajo:

En la historia argentina y latinoamericana solo una mujer llegó al lugar más alto en la conducción de una central obrera: Susana Rueda en el año 2004-2005 cuando, junto a Hugo Moyano y José Luis Lingeri, fue parte del triunvirato de la Confederación General del Trabajo (CGT). Dos años antes, en 2002 se había sancionado la ley 25 674 conocida como “Ley de Cupo Sindical Femenino” que establece la representación femenina en cargos electivos y representativos de las asociaciones sindicales en un mínimo del 30% cuando el número de mujeres alcance o supere ese porcentual sobre el total de los trabajadores. Sin embargo, a veintidós años de haberse convertido en ley, esta normativa está lejos de cumplirse o, en muchos casos, al igual que ocurre con otros cupos que intentan revertir las desigualdades imperantes, estas legislaciones se convierten en un techo. Es más, “muchos varones sindicalistas se jactan de que se cumple el cupo, flameando la bandera de la igualdad, sin embargo, las mujeres ocupan puestos de vocalías o administrativos”. (LAFTEM, 2019).

Desde el punto de vista de la representación de género, recién en las elecciones del Consejo Directivo Nacional de la CGT, en agosto del 2000, por primera vez se incorporó a una mujer a la mesa de conducción, como vocal titular 3.º del gremio de seguros y recién en 2004 se logró que una mujer ocupe el cargo principal de la confederación (ASET, 2015).

Un informe de la CEPAL del año 1999, sobre ciudadanía y liderazgo femenino en países de América Latina, indica que las mujeres han sido marginadas de los puestos de dirigencia sindical y subrepresentadas desde los orígenes del movimiento obrero. Según este informe, los principales obstáculos a la integración femenina en la actividad sindical serían: la doble jornada (trabajo remunerado y doméstico), la falta de servicios de apoyo para las tareas del hogar y el cuidado infantil, la debilidad de la identidad laboral femenina y la dinámica del funcionamiento sindical que responde a parámetros masculinos.

Otros estudios, por su parte, han analizado el impacto de las leyes de cupo y de cuotas asociadas, como el artículo de Ganga Contreras y Allendez (2007) sobre la Industria Salmonera de Chile, o la investigación de Alonso Sanchez (2007) acerca del impacto de las cuotas de género en México, o el informe de Carina Lupica (2010) de OIT para Argentina, entre otros. En el caso de estas investigaciones, coinciden en que las cuotas o cupos lograron un aumento cuantitativo en la participación de las mujeres en el ámbito sindical, pero que no necesariamente se tradujeron en cambios significativos en el acceso a cargos de decisión ni en la inclusión de problemáticas de género en la agenda gremial.

Algunos autores como Rigat Pflaum (2008) y Godhino Delgado (2007 y 2009) identifican y proponen algunas dimensiones para comprender la relación entre las organizaciones sindicales y la problemática de género. Rigat Pflaum, por su parte, advierte que una perspectiva de género implica, por un lado, cambiar los procesos internos que mantienen segregadas a las mujeres de las decisiones y la vida de las organizaciones y, por otro lado, conocer al grupo sobre el que la organización debe actuar para reconocer las necesidades y requerimientos de varones y mujeres en un mercado de trabajo diferenciado. Por su parte, Godhino Delgado entiende que adoptar la perspectiva de género como eje orientador de la política sindical requiere que se traten todos los temas en función de su impacto diferencial sobre varones y mujeres, como así también es necesario que supere la exclusión de las mujeres y se desarrollen planes y programas para cambiar las relaciones de género en todos los ámbitos de influencia: el sindical, el laboral y el privado. En ambos estudios, aparece como fundamental romper con la falsa idea de la neutralidad y universalidad que las organizaciones proclaman tener en sus estructuras y procesos, dado que en la realidad se adoptan comportamientos y perspectivas masculinas, los cuales son consideradas “universales” (Acker, 1990, citada por Rigat Pflaum, 2008).

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

Otras de las reflexiones a la que se hizo mención en un artículo de LAFTEM en 2019 fue la de Adriana Donzelli:

No solo hay que poner la lupa en el cupo, sino en las prácticas, en la forma en la que nos insertamos en el trabajo, en la segmentación laboral, porque todos los motivos de discriminación y subordinación de la mujer en el ámbito laboral terminan reproduciéndose en el ámbito sindical.

Luego, la misma autora agrega el siguiente punto:

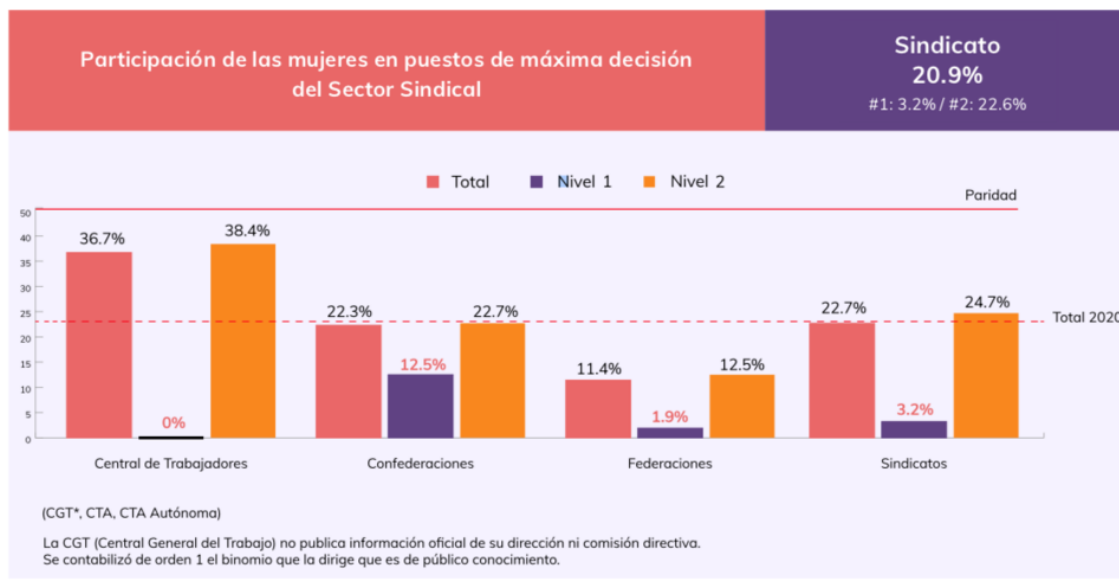
“(…) la construcción cultural de un nuevo modelo de sindicalismo no solo debe trabajar hacia el interior, sino como construcción en el imaginario social. Hay una representación de lo sindical que lo asocia a prácticas masculinizadas y que de alguna manera hacen difícil la incorporación de las mujeres por este preconcepto de que lo sindical es de los varones. Muchas veces puede ser una trampa la ley porque podemos llegar a caer que ya está logrado el objetivo”.

En consonancia con lo recién expuesto, desde la Secretaría de Género de AMRA, la delegada del Hospital de Wilde, Ana Clara Giménez, expresaba que “Las mujeres, al estar a cargo de la crianza y de la gestión doméstica, tenemos un retraso en el desarrollo de nuestras carreras profesionales y laborales de, como mínimo, dos años por embarazo y por hijo/a nacido/a”. En otras palabras, esta situación pone a la mujer en desventaja con respecto a la vida laboral y sindical del hombre y, como consecuencia, amplía la brecha.

Otro recorrido interesante es el que hace Gisela Dohm, integrante del área de políticas del Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (ELA) en el informe “Sexo y Poder. ¿Quién manda en Argentina?”, cuyo estudio diez años más tarde, en 2020, recuperó datos del relevamiento de los puestos de máxima decisión en los distintos ámbitos de la vida pública,

social, política, cultural y económica. En este estudio, ella deja en evidencia las diferencias entre lo que refleja la foto en el año 2010 y en el 2020, cuyo camino se vio atravesado por las acciones, demandas y la masificación del movimiento feminista, el movimiento “Ni una Menos” que empezó a acumular la marea en 2015, el primer Paro Nacional de Mujeres el 19 de octubre de 2016 —en aquel momento de mujeres—, la internacionalización de la huelga a partir del 8 de marzo de 2017 y la consigna “Trabajadoras somos todas”, la transversalidad del debate sobre el aborto legal en el Congreso y finalmente su sanción el año pasado. En este recorrido, mujeres cis, lesbianas, travestis y trans en los sindicatos tuvieron un protagonismo fundamental. Sin embargo, el informe de 2020 muestra que la actividad sindical es un espacio duro para la participación de mujeres y diversidades: en las Confederaciones, la participación femenina no sólo no aumentó como en el resto de los rubros, sino que bajó: en las Confederaciones del 14% al 13%, en las Federaciones de un 5% a un 2% y en los sindicatos de un 5% a un 3%.

En consonancia con lo recién expuesto, se detecta que el sector de la economía y específicamente el sindical es uno de los sectores en donde se encuentran retrocesos si miramos las posiciones #1 y #2 en términos de jerarquía. En el 2010, había una participación del 5% de mujeres en puestos de mayor jerarquía y, a la luz de todo lo que han traccionado los feminismos, hoy encontramos que tan solo el 3% de esos espacios están ocupados por mujeres.



**Fuente: Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (ELA)**

Este gráfico da cuenta que no solo existe una segregación vertical, sino que hay una marcada segregación horizontal, eso quiere decir que las mujeres que acceden a posiciones en el interior de los sindicatos están muy sobrerrepresentadas en secretarías, subsecretarías o

Brito Artigas, Camila  
DNI 38 356 773

prosecretarías vinculadas a temáticas de roles femeninos: secretaría de la mujer, secretaría de la familia o secretaría de servicios sociales. Son lugares que tienen menor peso en la toma de decisiones o en el acceso a espacios paritarios que es donde se incide para la ampliación de los derechos laborales.

En el año 2008, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social lanzaba un estudio sobre el Sistema de Relaciones Laborales en la Argentina en el que el Dr. Valdovinos ya decía “Más derecho del trabajo, pero un derecho del trabajo inteligente, que sea capaz de buscar nuevos caminos cuando advierta que los viejos ya no conducen a ninguna parte”.

## **Marco teórico**

### **Trabajo de mujeres y género**

El concepto de género empezó a utilizarse en los años 60, sin embargo, cobró mayor relevancia en las negociaciones y documentos de Naciones Unidas durante la última etapa de la preparación de la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer, en 1995. Según la ley 26 485 de Protección Integral a las Mujeres, cuando se habla de “género” hay que tener en cuenta que, partiendo de la base que el término sexo identifica las diferencias biológicas y constituidas de las mujeres y los hombres, género se entiende como el conjunto de características específicas culturales que identifican el comportamiento social de mujeres y hombres y las relaciones entre ellas/os.

La visión que históricamente se ha tenido del “hombre” —visión que dicta los parámetros del deber ser—, nació de un modelo hegemónico que fue incorporándose en la subjetividad y la identidad de los varones, por lo que viene a ser un producto cultural (Fuller, 1997). No obstante, “la identidad de género no está abierta a la voluntad de cada individuo, por el contrario, las personas se ven forzadas a entrar en el esquema normativo del sistema sexo y género de su cultura” (Fuller, 1997). Es así que autores como Olavarría, Benavente, Mellado (1998) y Connel (1995) indican que el modelo hegemónico refiere a las siguientes características: fortaleza de carácter y física, ser los proveedores, quienes toman decisiones, rudos y agresivos, como tener una vida sexual activa con mujeres. Este tipo de mandatos conlleva una posición dominante de los hombres dejando a las mujeres y diversidades en un plano de subordinación.

Fue así como, a lo largo de la historia, el poder en las sociedades ha estado en manos de varones (sobre todo, varones blancos, heterosexuales, adultos y propietarios), tanto en lo económico, político, religioso, o cualquier otra esfera. No obstante, esta predominancia no responde a una cuestión de mayoría —ya que las mujeres representan más del 52% de la población—, sino a la forma en la que se ha construido la mirada social en torno al género. En la sociedad argentina, existen ciertas perspectivas, mandatos y restricciones sobre lo que se considera “propio” de cada identidad de género. La forma que tenemos como personas de relacionarnos está totalmente atravesada por la lectura que se hace sobre los cuerpos y el sexo.

Para algunos autores, la identidad de género se construye a lo largo de toda la vida a partir de las definiciones sociales y de las autodefiniciones que la persona va elaborando, como varón



o como mujer, y tiene un doble carácter: de identificación con modelos y de rechazo a lo que no corresponde a la identidad en construcción. Todo ello crea un sistema de distinciones entre géneros y de percepción de semejanzas dentro de cada uno (Tobio, 2012).

Otro concepto que se puede tomar sobre identidad de género es el del artículo 2 de la ley 26 743:

Se entiende por identidad de género a la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, la cual puede corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo. 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.

En consonancia con lo expuesto en el párrafo anterior, Joan Scott (1990: p.44) definió al género como “un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen los sexos” y como “una forma primaria de relaciones significantes de poder”. Un aporte importante respecto de dicho concepto fue el de Barbieri (1996) cuando dijo que “concebir al género como una construcción social compleja y como una relación de poder que incluye el conflicto permitió comprender que se trata de una relación social dinámica, capaz de cambiar y de generar transformaciones sociales”.

Por su parte, la ley comentada 26 485 menciona que vale recordar que el género es una construcción cultural que ha sido definido con claridad al decirse que es “el conjunto de prácticas, creencias, representaciones y prescripciones sociales que surgen entre los integrantes de un grupo humano en función de una simbolización de la diferencia anatómica entre hombres y mujeres”.

En un texto de Liliana Hender (2007) sobre perspectiva de género, publicado por UNICEF, la autora hace mención al sistema sexo-género como una construcción sociocultural y como sistema de representación que asigna significados y valores, por su sexo y edad a las personas que son parte de una comunidad. Por otra parte, agrega que “la perspectiva de género es imprescindible como herramienta para entender y contextualizar la información que producimos y difundimos, pero también porque su información puede colaborar en la modificación de esas estructuras patriarcales”. Lo recién mencionado por la autora permite detectar que el impacto en el cambio de paradigma no repercute y resulta beneficioso sólo para

una parte de la sociedad o sólo una esfera de la misma como lo es el mundo del trabajo, sino que se trata de un camino en general hacia la igualdad y la disminución de brechas que traen como consecuencia actos discriminatorios.

Hoy, según el Ministerio de Mujeres, Género y Diversidad, el concepto género le da visibilidad a las desigualdades que organizan la sociedad y que son fruto de procesos históricos que perpetúan las inequidades en todos los órdenes de la vida. Por lo tanto, al ser construcciones sociales son susceptibles de ser analizadas, debatidas y eventualmente transformadas.

La transversalidad de género es la aplicación del principio de igualdad de trato y no discriminación y de oportunidades a las políticas públicas entre las personas que conviven en una sociedad, de modo que: 1. se garantice el acceso a todos los recursos en igualdad de condiciones, 2. se planifiquen las políticas públicas teniendo en cuenta las desigualdades existentes, 3. se identifiquen y evalúen los resultados e impactos producidos en el avance de la igualdad real. También es importante incluir la perspectiva de género para informar adecuadamente, señalando en las descripciones las diferencias entre personas adultas, mujeres, varones, colectivos GLTTBIQ (gay, lesbianas, travestis, transgénero, bisexuales, intersexuales, queer), también para la población de niñas, niños y adolescentes (UNICEF, 2017).

Para comprender la realidad social en clave de género, siguiendo a Bourdieu (1991, 1997, 2000), es necesario reconstruir el modo como se simboliza la oposición hombre/mujer mediante articulaciones metafóricas e institucionales, exponiendo la forma en que opera la distinción sexual en todas las esferas de la vida social y el orden representacional, y cómo es el proceso de introyección del género. Las diferencias entre los sexos están inmersas en el conjunto de oposiciones que organizan la división de tareas y actividades y los roles sociales y, al estar construidas sobre la diferencia anatómica, esas oposiciones confluyen para sostenerse al mismo tiempo que los esquemas de pensamiento las registran como diferencias naturales. Las personas aprehenden esa división básica entre lo femenino y lo masculino mediante las actividades cotidianas, las cuales están totalmente cargadas de sentido simbólico. Es en la práctica cotidiana donde los conceptos sobre lo masculino y lo femenino, establecidos como un conjunto objetivo de referencias, estructuran la percepción y la organización concreta y simbólica de toda la vida social (Bordieu, 2000).

La perspectiva o visión de género es una categoría analítica que toma los estudios que surgen desde las diferentes vertientes académicas de los feminismos para, desde esa plataforma

teórica, cuestionar los estereotipos y elaborar nuevos contenidos que permitan incidir en el imaginario colectivo de una sociedad al servicio de la igualdad y la equidad. La perspectiva de género nos lleva a reconocer que, históricamente, las mujeres han tenido oportunidades desiguales en el acceso a la educación, la justicia y la salud, y —aún hoy con mejores condiciones, según la región en la que habiten— sus posibilidades de desarrollo siguen siendo desparejas e inequitativas.

Por su parte, la Plataforma de Acción de Beijing toma el reconocimiento de derechos y la transversalización de género o el *gender mainstreaming* y, desde allí, produce un nuevo enfoque para el diseño de políticas públicas con perspectiva de género. Se trata de una estrategia para incorporar las preocupaciones y experiencias de todas las personas en el diseño, la implementación, el monitoreo y la evaluación de las políticas y programas en todas las esferas:

En 1981, entró en vigencia la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, definiendo a la “discriminación contra la mujer” como toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

Este último concepto ha sido repetido por el decreto reglamentario de la ley 26 485 de Protección Integral de las Mujeres en su artículo 3, inciso a. Además, agrega que la discriminación en contra de las mujeres se da cuando no se les permite, o se les permite a medias, poner en práctica los derechos que le corresponden por el sólo hecho de ser seres humanos.

Otro de los mecanismos de defensa de los derechos de las mujeres es la Convención de Belem do Para (1994). Esta es la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. Establece el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia y destaca a la violencia como una violación de los derechos humanos y de las libertades fundamentales. Propone, por primera vez, el desarrollo de mecanismos de protección y defensa de los derechos de las mujeres como fundamentales para luchar contra el fenómeno de la violencia contra su integridad física, sexual y psicológica, tanto en el ámbito público como en el privado, y su reivindicación dentro de la sociedad.

Cabe destacar que, cuando se habla de perspectiva de género y discriminación, no se puede dejar de lado el concepto de patriarcado. Y el patriarcado es definido como “la forma de organización social específica basada en la dominación de unos varones con ejercicio de poder sobre mujeres, niños, niñas y adolescentes, también sobre otros varones menos jerarquizados de la misma comunidad” (Hendel, 2017).

El patriarcado se basa en la supremacía, la jerarquía y privilegio de los varones y su capacidad de ejercicio del poder y la subordinación de mujeres y LGBTI+. Este sistema, cuando se reproduce, expresa una multiplicidad de desigualdades que ponen obstáculos en el acceso a derechos fundamentales a mujeres y LGBTI+.

El androcentrismo se define como un enfoque que sitúa a la perspectiva del varón como centro de todas las cosas. En la historia, el androcentrismo se expresa en las generaciones y universalización de la historia del hombre, con el ocultamiento de las experiencias de mujeres y feminidades. Del mismo modo que veíamos cómo las leyes, si bien se representan en el imaginario como objetivas y neutrales, el lenguaje, los discursos científicos, educativos, políticos, médicos, históricos, religiosos y de las ciencias en general, han sido territorios de producción con la mirada centralizada en la figura del hombre.

El androcentrismo es la perspectiva propia del sistema patriarcal, que ha guiado la forma de hacer ciencia y de elaborar explicaciones sobre el mundo. Al hablar de patriarcado, se habla de una forma de organización social que crea y sostiene un sistema en el cual los valores tienen más poder y privilegios que las mujeres.

El patriarcado, como forma de violencia sobre las mujeres, está basado en la idea de autoridad y liderazgo del varón, en la que se da el predominio de los varones sobre las mujeres, del marido sobre la esposa, del padre sobre la madre y los hijos e hijas, y de la línea de descendencia paterna sobre la materna (Maffia, 2004).

En nuestro país, la legislación laboral básica expresada en la Ley de Contrato de Trabajo, desde la definición del sujeto “trabajador” hasta el desarrollo de todas las instituciones laborales, se refiere siempre a un varón adulto, mientras que dedica un título especial —el VII— al trabajo de las mujeres donde, bajo la forma de prohibiciones, protecciones y beneficios especiales, a pesar de una inicial garantía contra la discriminación, y luego de mantenerse obsoletas reglas del derecho al descanso meridiano y la veda de la encomienda de trabajos en el domicilio y de la asignación de tareas penosas, peligrosas e insalubres, se dedican sendos capítulos a la protección de la maternidad, la prohibición del despido por causa del matrimonio

y la regulación del estado de excedencia. Con esto, se deja constancia que en ningún momento se hace referencia a las mujeres que trabajan. Por tal motivo, se evidencia que el mantenimiento formal de esas reglas refleja la ideología discriminatoria.

Adicionalmente, y si nos remitimos a las bases estructurales que dieron inicio al mundo del trabajo, la dignidad humana según la revista internacional del trabajo, “conlleva la idea de que todos los seres humanos tienen igual valía, ya sean ricos o pobres, del campo o de la ciudad, mujeres u hombres”. Sin embargo, el artículo aclara que lo que sucede es que existe una desigualdad entre los sexos y, cuando se remiten a la desigualdad, hablan también de capacidades, pero de capacidades desde el lado del ejercicio práctico de las funciones humanas a las que pueden acceder ambos sexos, recalcando que esta desigualdad no se encuentra en dichas funciones, sino en falta de justicia.

Algunos autores plantean que la desigualdad de género trae como consecuencia posibilidades desiguales de elegir y esto se evidencia en los puestos de trabajo informales y precarios (Nueva Sociedad, 2011). Los economistas clásicos (Adam Smith, Karl Marx) reconocieron la importancia de la actividad de las mujeres en la casa destinada al cuidado familiar y, en particular, a la crianza y educación de los hijos, y la consideraron indispensable para que estos se convirtieran en trabajadores productivos y contribuyeran, de este modo, a la «riqueza de las naciones». Sin embargo, no le otorgaron valor económico.

Ahora bien, es claro que “El bienestar de la humanidad, objetivo último de la economía, requiere tanto del trabajo doméstico y de cuidados como del que genera ingresos en la órbita del mercado” (Nueva Sociedad, 2011). Asimismo, según este mismo artículo de Alma Espino:

La autonomía económica de las mujeres es una de las bases para la igualdad de género y depende en buena medida de que los tiempos de trabajo se repartan de manera equitativa entre todos y todas. Asegurar ese reparto, dada la tendencia creciente de la presencia femenina en el mercado laboral, además de un acto de justicia, puede ser una contribución a la eficiencia de las políticas económicas y laborales.

Según el Ministerio de Mujeres, Género y Diversidad, la división sexual del trabajo da cuenta de que la actividad económica de las personas se organiza y distribuye de manera diferenciada según los géneros e implican privilegios y, por lo tanto, desigualdades. Esto se expresa primeramente en la distribución del trabajo productivo y reproductivo, entendiéndose por este último al trabajo de cuidado. Sin embargo, el trabajo de cuidado representa todas aquellas

actividades que se hacen a diario para la propia subsistencia y la ajena que recae principalmente en las mujeres y no es visibilizado ni remunerado.

En relación con el trabajo productivo, este también se organiza desigualmente respecto del género y se expresa en la segregación vertical y horizontal del mercado de trabajo, concepto conocido también como techo y paredes de cristal.

En América Latina, ha sido notable el incremento de la participación laboral femenina en forma sostenida en las últimas décadas, con un ritmo superior a la masculina. Ello ha dado lugar a que el crecimiento de la fuerza de trabajo se explique en su mayor parte por la incorporación de las mujeres al mercado laboral.

Según datos de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal), la tasa de participación laboral (urbana) entre 1990 y 2008 pasó de 42% a 52% de las mujeres en edad de trabajar (de 44% en Cuba hasta 62% en Perú), mientras que la de los hombres no registró aumentos y se situó en torno de su tope de 78% (67% en Cuba y 85% en Guatemala). Este indicador presenta valores diferentes según los estratos de ingreso de los hogares de origen de las personas y resulta bastante inferior entre las mujeres más pobres y con menor escolaridad, aunque entre ellas las tasas de participación laboral se han incrementado más acentuadamente en la última década (Nueva Sociedad, 2011).

Los factores que han contribuido a fijar esta tendencia en la evolución de la participación laboral femenina corresponden en buena medida a mejoras educativas de las mujeres, así como al menor número de hijos por mujer en edad reproductiva y al aumento de los divorcios y las jefaturas de hogar femeninas. El incremento del número de divorcios se incorpora a la creación de expectativas de las mujeres, alentando su ingreso al mercado laboral para asegurarse ingresos propios (Nueva Sociedad, 2011).

En 2015, la ONU aprobó la agenda 2030 sobre el desarrollo sostenible, la cual cuenta con diecisiete objetivos de desarrollo sostenible que incluyen desde la eliminación de la pobreza hasta el combate al cambio climático. Dos de estos objetivos pretenden reducir las desigualdades. El objetivo n.º 5 es el de igualdad de género y pretende lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas. Estas representan la mitad de la población mundial y también, por tanto, la mitad de su potencial. Sin embargo, la desigualdad de género persiste hoy en todo el mundo y provoca el estancamiento del progreso social. Cuando la igualdad de género no está garantizada, lo que sucede es que a medida que las niñas entran en la adolescencia, las disparidades entre los géneros se incrementan. El matrimonio infantil afecta

a las niñas mucho más que a los niños. A nivel mundial, casi millones de niñas menores de 18 años contraen matrimonio cada año, esto es unas 37 000 al día. Adicionalmente, la desigualdad en materia de educación se traduce en falta de capacitación y, por lo tanto, en pocas oportunidades para acceder al mercado de trabajo. De manera contraria, la plena participación de las mujeres en la fuerza de trabajo añadiría puntos porcentuales a la mayoría de las tasas de crecimiento nacional, que serían en muchos casos de dos dígitos. Continuando con el desarrollo de este objetivo, la desigualdad de género afecta en varias esferas de la vida de las mujeres. En la actualidad, el 35% de las mujeres en todo el mundo ha sufrido violencia física y/o sexual a manos de sus parejas o a manos de otras personas. Este es uno de los objetivos de desarrollo sostenible de la ONU porque promover la igualdad de género es esencial en todos los ámbitos de una sociedad sana: desde la reducción de la pobreza hasta la promoción de la salud, la educación, la protección y el bienestar de las niñas y los niños. Ahondando un poco más en este objetivo, es importante considerar que la igualdad de género no sólo es un derecho humano fundamental, sino que es uno de los fundamentos esenciales para construir un mundo pacífico, próspero y sostenible. A pesar que se han conseguido algunos avances durante las últimas décadas, más niñas están escolarizadas, y se obliga a menos niñas al matrimonio precoz, hay más mujeres con cargos en parlamentos y en posiciones de liderazgo, y las leyes se están reformando para fomentar la equidad de género. Sin embargo, todavía existen muchas dificultades: las leyes y las normas sociales discriminatorias continúan siendo generalizadas, las mujeres siguen estando infrarrepresentadas a todos los niveles del liderazgo político, y de cada cinco mujeres y niñas de entre 15 y 49 años afirma haber sufrido violencia sexual o física a manos de una pareja íntima en un período de doce meses.

Otro de los objetivos de desarrollo sostenible de la ONU es objetivo n.º 10 de reducción de las desigualdades muy relacionado también con el n.º 5. Este objetivo resalta la importancia de la igualdad y destaca que no se puede lograr el desarrollo sostenible si se excluye a cualquier parte de la población mundial. Las desigualdades amenazan el desarrollo social y económico a largo plazo, afectan a la reducción de la pobreza y destruyen el sentimiento de plenitud y valía de las personas. Esto, a su vez, puede alimentar la delincuencia, las enfermedades y la degradación del medio ambiente. Y lo que es más importante, no se puede lograr el desarrollo sostenible y hacer del planeta un mundo mejor para todos/as si hay personas a las que se priva de oportunidades, de servicios y de la posibilidad de una vida mejor. En el mundo de hoy, la globalización y la tecnología hace que todos estemos conectados, por lo cual, los problemas y desafíos —ya se trate de la pobreza, el cambio climático, las migraciones o las crisis

económicas— no se limitan nunca a un país o a una región. Incluso en los países más ricos sigue habiendo comunidades que viven en la miseria. Las democracias más antiguas siguen enfrentándose al racismo, la homofobia y las transfobia, así como a la intolerancia religiosa. Un reciente informe de UNICEF ha observado, en diversos países de ingresos altos, una creciente desigualdad entre los niños. Es evidente que la desigualdad mundial nos afecta a todos/as, independientemente de quiénes somos o de nuestro lugar de procedencia. Según este objetivo, la igualdad puede y debe lograrse a fin de garantizar una vida digna para todos/as. Las políticas económicas y sociales deben ser universales y prestar especial atención a las necesidades de las comunidades desfavorecidas y marginadas. Por lo tanto, la reducción de la desigualdad exige un cambio transformador y esto, a su vez, exige redoblar los esfuerzos para erradicar la pobreza extrema, el hambre, invertir en la salud, educación, protección social y trabajo decente, especialmente en favor de los jóvenes, los migrantes y otras comunidades vulnerables.

En consonancia con lo recién expuesto, un dato importante que trae un estudio de ECETSS de 2018, en Argentina, la proporción de mujeres trabajadoras sobre la población ocupada total es de 45,7% (8,6 puntos menor a la participación de los hombres). Cabe destacar que estos porcentajes varían según las distintas regiones del país. Para ubicar el origen de las diferencias de inserción laboral femenina y masculina, se ha puesto énfasis en el estudio de la distribución del uso del tiempo; este muestra que la carga de trabajo doméstico que recae sobre las mujeres puede convertirse en un obstáculo de carácter sistémico para su acceso al empleo de calidad. La medición de los tiempos dedicados a las diferentes actividades de la vida cotidiana, impulsada por los movimientos de mujeres y las agencias de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) ha permitido comenzar a visualizar la importancia del trabajo no remunerado realizado fuera del mercado y su contribución al consumo y bienestar de los hogares y de la sociedad, así como evaluar las necesidades de cuidado de distintas poblaciones en determinados momentos de su ciclo vital y familiar. El instrumento elegido para conocer esta situación han sido las encuestas de uso de tiempo. Desde 2000, en catorce países latinoamericanos se han efectuado encuestas de este tipo con diferentes metodologías y abarcando diferentes áreas geográficas: Argentina, en 2005; Bolivia, en 2001; Brasil, en 2001 y 2005; Chile, en 2007; Colombia, en 2006 y 2008; Costa Rica, en 2004; Cuba, en 2001; Ecuador, en 2007; El Salvador, en 2005; Guatemala, en 2000; México, en 2002; Panamá, en 2005; Uruguay, en 2003 y 2007; y Venezuela, en 2008 (Nueva Sociedad 2011).

Las desigualdades de género se originan por un sistema social que organiza las diferencias de manera jerárquica y que se reproduce en las relaciones sociales. Es estructural porque



atraviesa todas las relaciones sociales, es transversal ya que afecta a todas las mujeres y LGBTI+ y es intersectorial ya que, como se ha visto en los párrafos y apartados anteriores, se combina con múltiples discriminaciones.

Por su parte, Argentina ratificó en el 2019 el Convenio 190 junto con la Recomendación 206 de la OIT contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. A su vez, mediante la ley 27 580, promulgada en el 2020 y en vigencia desde el 2 de febrero de 2021, el Convenio 190 reconoce el derecho de toda persona a un ambiente de trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género. Y, si bien considera a la violencia y el acoso como una vulneración de derechos para las/los/les trabajadores, es la primera vez que se enuncia explícitamente la violencia por razón de género y he aquí su importancia.

“Los ciudadanos sostienen toda la vida social y productiva de un país y del mundo, pero su organización es históricamente desigual: las mujeres realizan las tres cuartas partes de las tareas domésticas y de cuidado y les dedican, en promedio, 6 horas y media diarias, casi 3 horas más que las que dedican los varones” (INDEC, 2022). Esta brecha de tiempo y cuidado tiene un alto costo para ellas, ya que les resta tiempo y oportunidades para formarse, participar en el mercado laboral, capacitarse, descansar y realizar otras actividades. Por esta razón, ellas tienen menores tasas de empleo y actividad y mayores niveles de desocupación y subocupación (en especial, las más jóvenes). También, mayores niveles de informalidad: de las mujeres que trabajan de manera asalariada, el 38.2% lo hace de manera informal. Esta redistribución desigual no sólo tiene efecto sobre los niveles y la intensidad de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, también impacta sobre las ocupaciones de las mujeres que están relacionadas con el cuidado.

En la actualidad y, de acuerdo con el último dossier estadístico en conmemoración por el día internacional de la mujer realizado por el INDEC, las mujeres tienden a ser las principales encargadas de las tareas de trabajo no remunerado al interior de los hogares y, por ello, aun cuando cuentan con mayores niveles educativos, no logran un nivel de participación en el mercado laboral similar al de los varones. La organización del mundo del trabajo tiende a fomentar la inserción laboral de mujeres a sectores vinculados a los cuidados y en puestos de menor jerarquía. A su vez, cuando logran insertarse, presentan mayores niveles de subocupación horaria y desocupación y menores niveles de ingresos comparativamente.

Asimismo, las mujeres se ven expuestas a distintos tipos de desigualdades que se articulan entre sí, lo que se traduce en acumulación de desventajas: aquellas con mayores niveles

educativas o mejor posicionadas en la estructura de los ingresos cuentan con más recursos para lograr su autonomía, mientras que las mujeres peor posicionadas en la estructura social están expuestas a mayores obstáculos.

En Argentina, la población registra una mayor presencia relativa de mujeres. Esta feminización es producto de los cambios en los fenómenos demográficos, principalmente asociados a una mayor esperanza de vida femenina. Los resultados provisionales del Censo 2022 confirman esta tendencia histórica, que presenta diferencias entre las distintas jurisdicciones. Un dato no menor es que, según estos mismos datos, las provincias de la Patagonia presentan menores índices de feminidad, mientras que en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires se registra el mayor valor del país.

Entre fines del siglo XIX y mitad del siglo XX, según el dossier estadístico por el día internación de la mujer del INDEC, el descenso de la fecundidad en Argentina se dio de manera intensa y precoz. Respecto del perfil educativo y las trayectorias escolares, las mujeres presentan mayores tasas de asistencia al sistema educativo formal que sus pares varones. Sin embargo, la posibilidad de acceder a los niveles más altos está estratificada por nivel sociodemográfico. Con relación a las carreras que estudian, las mujeres participan, en mayor medida, en las vinculadas a ciencias humanas y de la salud.

Ahora bien, llegando al apartado de trabajo remunerado y autonomía económica, la participación en el mercado laboral favorece la autonomía de las mujeres y mejora su posibilidad de generar un ingreso, tener protección social, redes de sociabilidad y reconocimiento social de las actividades que realizan. Sin embargo, esta participación se da en condiciones de desventaja: en comparación con sus pares varones, las mujeres presentan mayores niveles de desocupación y subocupación, se encuentran concentradas en ciertas ramas de actividad (segregación horizontal) y acceden en menor medida a puestos altos en la estructura jerárquica (segregación vertical). Estas diferencias se expresan en las brechas de ingresos. En edades centrales (30-64 años), 64 de cada 100 mujeres participa en el mercado laboral mientras que 88 de cada 100 varones lo hace. Otro dato importante es que 4 de cada 10 mujeres asalariadas de 14 años y más tiene un empleo informal. Y, más allá de los mayores niveles educativos, sólo el 12% de los cargos de rectoría universitaria están ocupados por mujeres.

Las diferencias y las brechas que se expresan en el mercado de trabajo en términos de inserción, calidad del empleo y remuneración están vinculadas a la desigual y a la distribución

por sexo de tareas domésticas y del cuidado desde la niñez. Las diferencias entre mujeres y varones en torno al trabajo no remunerado comienzan a edades tempranas. Mientras que 88 de cada 100 niñas de sexto grado realizan tareas domésticas casi todos o algunos días de la semana, en el caso de los niños varones 83 de cada 100 remiten a esa condición. A su vez, se evidencia que las mujeres siguen asumiendo la mayor parte del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado, y este es el principal obstáculo para su inserción plena en diversos ámbitos de la vida social. Y, más allá de la menor participación de los varones en tareas domésticas, el tipo de actividades que realizan está sesgado por roles de género. Ellos participan más en las tareas de reparación y mantenimiento de la vivienda y bienes del hogar.

## **Feminismo y estructura sindical**

En este apartado, se pretenderá comprender cuál es el significado del feminismo en siglo XXI y cómo se relaciona con una estructura sindical burocrática y patriarcal.

Pese a que el feminismo no se inició formalmente hasta finales del siglo XVIII, fueron muchas las mujeres que, a lo largo de la historia, se cuestionaron el rol que la sociedad les había impuesto y desafiaron las convenciones de su época.

Al siglo XVIII se lo conoce como el Siglo de las Luces. Con este, llegaron la Ilustración y la Revolución Francesa, y la defensa por la igualdad entre los ciudadanos adquirió un gran protagonismo en la sociedad. En 1789, en plena revolución, la Asamblea Nacional Constituyente francesa aprobó la *Declaración de los Derechos del Hombre y el Ciudadano*. Este documento, lejos de respaldar los derechos de todas las personas, recogía y proclamaba exclusivamente los derechos fundamentales de los hombres. Siendo parte de la revolución y del movimiento ilustrado, las mujeres empezaron ser conscientes de la opresión en la que vivían y decidieron luchar contra ella (Palomar, National Geographic, 2023).

Olympe de Gouges, escritora y filósofa política francesa, fue la primera mujer ilustrada en alzar la voz. En 1791 publicó la *Declaración de los Derechos de la Mujer y la Ciudadana*, un artículo en el que reivindicaba que las mujeres pudieran tener los mismos derechos civiles que los hombres. De Gouges apuntó: “Las mujeres tienen derecho a ser llevadas al cadalso y, del mismo modo, derecho a subir a la tribuna”. Pero la Ilustración no quería mujeres con razón y, por defender la igualdad legal y jurídica entre los sexos, Olympe de Gouges fue guillotizada en 1793.

Un año después de que se publicara el texto de De Gouges, la escritora y filósofa inglesa Mary Wollstonecraft (madre de Mary Shelley, autora de *Frankenstein o el moderno Prometeo*) redactó la *Vindicación de los Derechos de la Mujer*, un artículo en el que proclamaba la igualdad entre los sexos y afirmaba que la diferencia entre el hombre y la mujer no era algo natural sino cultural, un sesgo producido mediante la educación. Por eso, entre otras cosas, abogaba por una formación igualitaria.

El poder reaccionó de manera muy negativa ante este primer debate feminista ilustrado. Como respuesta, las mujeres fueron excluidas de los derechos políticos, se prohibió que pudieran reunirse más de cinco mujeres en la calle y muchas fueron encarceladas por sus ideales.

La segunda ola feminista, también conocida como sufragismo, surgió en Estados Unidos y Reino Unido a mediados del siglo XIX. En esta segunda fase, el feminismo pasó de ser una lucha únicamente intelectual a convertirse en un movimiento de acción social.

En Estados Unidos, tras haber luchado por la independencia de su país, las mujeres empezaron a agruparse para defender sus derechos y los de los esclavos. En 1848, Elizabeth Cady Stanton y Lucretia Mott organizaron la Convención de Seneca Falls, la primera convención estadounidense sobre los derechos de la mujer donde, gracias a la firma de 68 mujeres y 32 hombres, se aprobó la *Declaración de Seneca Falls* o *Declaración de Sentimientos*. En este primer programa político feminista, se reivindicaba la igualdad de los derechos civiles, incluyendo el derecho a voto y la educación.

Al otro lado del Atlántico, las mujeres inglesas empezaron a pedir el sufragio femenino en 1832, pero su solicitud fue completamente ignorada. Por eso, más de tres décadas después, las sufragistas pasaron a la acción: Emily Davies y Elizabeth Garret Anderson redactaron la *Ladies Petition*, la primera petición masiva de voto para las mujeres que fue respaldada por 1499 firmas. Sus compañeros y aliados John Stuart Mill y Henry Fawcett presentaron el documento en la Cámara de los Comunes, donde la *Ladies Petition* fue rechazada.

En 1903, en vistas de la persistente respuesta negativa, las sufragistas, lideradas por Emmeline Pankhurst, empezaron a irrumpir en discursos políticos, a asaltar los mítines del Parlamento y a usar métodos de lucha de los que fueron pioneras, como las huelgas de hambre, los encadenamientos, los sabotajes y el uso de explosivos. Pero, pese a las múltiples estrategias que idearon para hacerse oír, las feministas continuaron siendo mayoritariamente ignoradas.

El sufragismo estuvo liderado principalmente por mujeres burguesas blancas, pero al final de la segunda ola aparecieron feministas con otras realidades. Una de ellas fue Sojourner Truth, la esclava negra que habló de la doble exclusión por ser negra y mujer. Otra fue Flora Tristán, la socialista que manifestó la doble represión de clase y de género que sufrían las mujeres obreras, acuñando la frase “la mujer es la proletaria del proletariado”.

Fue recién cuando finalizó la segunda guerra mundial que Reino Unido aceptó el sufragio femenino como agradecimiento a las mujeres por sus trabajos prestados durante la guerra.

El primer país del mundo en aprobar el voto para las mujeres fue Nueva Zelanda, el 18 de septiembre de 1893. Le siguieron Australia en 1902, Finlandia en 1906 y Rusia en 1917. Finalizada la Primera Guerra Mundial, Reino Unido aceptó el sufragio femenino como

“agradecimiento a las mujeres por sus trabajos prestados durante la guerra”. En 1920, Estados Unidos aprobó el voto para las mujeres blancas. En España, el sufragio femenino llegó en 1931, durante la Segunda República Española, pero desapareció nuevamente con la llegada de la dictadura franquista tras la Guerra Civil.

En el periodo de entreguerras, el movimiento feminista se paralizó. Las mujeres habían conseguido el voto, algunas empezaron a ir a la universidad y, satisfechas con estos nuevos derechos y libertades, muchas se desmovilizaron. Pero después de la Segunda Guerra Mundial, la sensación de malestar apareció de nuevo. Las mujeres habían participado de manera activa durante la guerra y ya no querían volver al rol de esposas sumisas, obedientes y complacientes. Ahora querían disponer de su independencia, trabajar, tener salarios justos, controlar su maternidad y divorciarse sin presión.

Un estudio más completo sobre la condición de la mujer llegó en 1949, cuando la filósofa francesa Simone de Beauvoir publicó *El segundo sexo*. En su ensayo, de Beauvoir defendía que no hay nada biológico que justifique los roles de género, sino que estos se van creando a medida que las personas cumplen con una serie de roles asociados a su sexo. La filósofa hizo una dura crítica del androcentrismo y apuntó: “No se nace mujer, se llega a serlo”. En definitiva, lo que afirmaba era que el género es una construcción social.

Durante esta “tercera ola”, el debate feminista fue evolucionando y terminó por dividirse en dos ramas. Por un lado, apareció el “feminismo liberal”, que describía la situación de las mujeres como una desigualdad y consideraba que había que luchar por implementar cambios hasta conseguir la igualdad entre los sexos. Y, por otro, se instauró el “feminismo radical”, que proponía eliminar la “raíz” del problema, es decir, el patriarcado o sistema establecido de dominancia del hombre hacia la mujer.

De hecho, al igual que en el siglo XIX con la lucha antiesclavista, el feminismo siempre ha ido del brazo de otras luchas históricas de colectivos minoritarios que han sido perjudicados.

A lo largo del siglo XXI, la conciencia sobre la persistente desigualdad entre géneros ha ido creciendo en el mundo. El feminismo ha cogido fuerza a nivel global, dando pie a fenómenos como las multitudinarias manifestaciones feministas del 8 de marzo de 2018 o el movimiento #MeToo, en el que miles de mujeres denunciaron sus experiencias de acoso sexual en redes sociales.

Los expertos apuntan a que nos encontramos en la cuarta ola feminista, en la que cuestiones como la violencia de género, la brecha salarial o los techos de cristal están en el centro del debate.

Desde los inicios del nuevo período democrático, las teorías feministas y las luchas de mujeres en otros espacios geográficos ingresaban a nuestro país con expresiones críticas que se originaban en una mirada de lo que les ocurría, en el plano cultural y laboral debido a su condición de mujeres (Barrancos, op. cit.).

Luciana Peker, periodista especializada en género, habla de feminismos diciendo que “no son lo mismo todas las mujeres, no son lo mismo todos los feminismos. Siendo que el feminismo poscolonial critica la dependencia económica y quiere que las mujeres populares sean empoderadas y autónomas y que el dinero no sea para una sola cartera, sino para repartir colectiva y horizontalmente entre las mujeres que siempre cargaron las cosechas y a sus hijos e hijas en las espaldas”.

En consonancia con lo planteado en el apartado anterior, de la mano del género, vienen los conceptos de feminismo y, en esta oportunidad, el punto en el que nos interesa ahondar, la estructura sindical y el impacto de este fenómeno mundial.

Desde el año 1946, la estructura de organización sindical tendría las siguientes características: las unidades de encuadramiento sindical típicas serían las ramas de actividad, aunque hubo casos aislados de encuadramiento por oficio y empresa; solamente un sindicato sería el reconocido como agente de negociación, dando cuenta del monopolio de la representación sindical, significando que los salarios y condiciones laborales producto de la negociación se aplicaba a todos los obreros de esa industria, agremiados o no. Otro rasgo sería la articulación de la estructura sindical en forma piramidal, desde el nivel local pasando por la federación nacional, hasta la confederación única: la Confederación General del Trabajo (CGT). En definitiva, estamos hablando de una estructura sindical no competitiva y centralizada que sugiere una matriz ideológica de inspiración corporativista donde el ideal de pluralismo sindical queda excluido (Torre, 1989).

Es en esta estructura donde se cuestiona cuál es la situación de las mujeres trabajadoras. Tal como afirma Dora Barrancos (2007: 207): "(...) aunque el poder sindical vivió una era extraordinaria, esa expansión no significó el empinamiento de las mujeres que actuaban en la vida gremial. En algunas actividades, la sindicalización de la mujer fue tan importante como la de los varones y muchas se destacaban por su labor en las bases [...]. Pero lo cierto es que no

había dirigentes sindicales femeninas de peso en el período de mayor poder de las asociaciones de trabajadores en el país...".

La socióloga e investigadora Joan Acker analiza cómo se estructuran los espacios organizacionales, particularmente los de trabajo, en función de los diferentes roles que ocupan quienes los integran y afirman que las organizaciones son procesos dotados de género. Por su parte, la autora observa que existen divisiones a partir del género que estructuran los espacios laborales. De este modo, los puestos jerárquicos contienen simbolismos masculinos y construyen la expectativa de que quienes los ocupan son “fuertes” y “exitosos” y que, por lo tanto, tienen capacidad de mando y dirección.

Uno de los roles que asumen los sindicatos es el de negociar colectivamente, y la negociación colectiva es una herramienta estratégica para el logro de la igualdad de oportunidades, de trato y de resultado en el trabajo, y tal y como se plantea en este artículo de Nueva Sociedad 232, podría constituir un mecanismo para conciliar la vida familiar y empleo tanto para los hombres como para las mujeres porque entendemos que el sindicato como institución social destinada a la defensa de los trabajadores, debe contemplar y promover, así como conseguir nuevos, los derechos de todos los trabajadores independientemente del género.

Por su parte y haciendo referencia a lo expuesto anteriormente, Tali Goldman agrega que “así como existen los feminismos, existen los sindicalismos y lo interesante es cuando estos se cruzan”.

A partir de los años '80 hasta la actualidad, las mujeres han sido incorporadas en las políticas públicas con diferentes modalidades y resultados. Es cierto también que mucho han contribuido las propuestas del feminismo y los aportes teóricos de la perspectiva de género que irrumpe con fuerza en la denominada “segunda ola” y alcanza los países latinoamericanos ya avanzado los '80 en el marco de las aperturas democráticas en los distintos países del cono sur y más específicamente en Argentina desde 1983, según comentan Nélide Bonaccorsi y Marta Carrario (2012).

Considerando esta situación, es así como en el año 2002, se promulga la ley N.º 25 674 de cupo sindical femenino, considerada como una medida de acción positiva y que permitirá incluir en un 30% la posibilidad de participación de las mujeres, tanto en el plano de las estructuras sindicales, como en las unidades de negociación colectiva con los representantes patronales de cada rubro laboral.



La aplicación de cuotas se ha fundamentado mayoritariamente en la creencia de que el equilibrio entre los sexos no se puede producir espontáneamente, de forma natural, o lo que es lo mismo, dejando actuar libremente a la sociedad, sino que se ha de lograr mediante la imposición de mecanismos artificiales coercitivos (García-Berrio Hernández, 2007).

Y es aquí donde comienza el problema, ya que, si bien existe esta ley, la estructura en sí misma del sindicalismo ha presentado varias dificultades para las mujeres.

Siguiendo la línea de los autores recién citados, es evidente que el movimiento feminista y la ley de cupo femenino no son suficientes, sino que se requiere del apoyo de unidades a nivel estado que acompañen y fomenten la igualdad de derechos más allá del género, que es en este caso el tema que nos compete.

Según un estudio de ASET (2015): “Los sindicatos, como organizaciones que representan los intereses de los y las trabajadoras, cumplen un rol clave en la conquista de derechos y en el avance hacia la igualdad de género en su ámbito de incidencia”.

Algunos autores en referencia al rol de los sindicatos agregan que “el sindicalismo no puede continuar subsumiendo las experiencias y demandas de las mujeres trabajadoras a la idea de un interés colectivo idealizado y concebido en términos supuestamente neutrales, pero en realidad excluyente al reflejar la experiencia masculina en el trabajo como la norma e invisibilizar las necesidades e intereses de las mujeres” (Mora, 2020). La sociedad ha cambiado, el mundo del trabajo ha cambiado y, por ende, los sindicatos son quienes tienen que reflejar dichos impactos, por tal motivo, la misma autora opina que esta nueva perspectiva que deben tomar los sindicatos “implica garantizar el derecho de las mujeres a su participación política, la integración de sus preocupaciones específicas en el ejercicio de su libertad de la asociación sindical, la inclusión de la prevención de la violencia de género como uno de sus ejes rectores y el reconocimiento del trabajo remunerado y no remunerado que realizan las mujeres”.

Como lo señala Jennifer Curtin, a lo largo de la historia, los sindicatos se han caracterizado por resistirse a la inclusión de una agenda de género en sus actividades, porque nombrar las condiciones de género que acompañan la participación de las mujeres en el mercado laboral socava la idea misma de una experiencia laboral compartida sobre la cual está basado el sindicalismo, además de desestabilizar la identidad masculina del agente sindical, basada en la idea de un trabajador de tiempo completo (Curtin, 1999).

Fue recién a partir de los años sesenta que, con el auge de los movimientos feministas y la creciente incorporación de mujeres al mercado de trabajo asalariado, se avanzó hacia la afiliación de más mujeres y la visibilización de las desigualdades de género dentro de los sindicatos, considerándose paulatinamente demandas de no discriminación e igualdad de derechos en los programas y estrategias sindicales.

A su vez, tanto la OIT como confederaciones sindicales han reconocido que existe una desproporción entre el número de mujeres afiliadas y de mujeres dirigentes sindicales en puestos de decisión, con una tasa de representación promedio en los órganos de toma de decisiones de apenas 28% a nivel mundial (OIT, 2019:55) y 30% en Latinoamérica (CEPAL, 2013: 179). Ante esta situación, existen distintos discursos que tratan de explicar el motivo de esta desproporción, alguno justifican diciendo que “esta brecha se debe en gran parte a la masculinización de los espacios de representación sindical, misma que determina las agendas y los estilos de negociación, así como a la reproducción de estereotipos de género que dificultan la aceptación de las mujeres como dirigentes sindicales ante una falta de confianza en sus capacidades de liderar propuestas” (Bonaccorsi y Carrario, 2012: 137; Aspiazu, 2019: 2).

Aquí es donde se incorpora un concepto muy nombrado últimamente que es el del techo de cristal, el cual tiene su origen en 1978. Fue la consultora de ámbito laboral en Estados Unidos, Marilyn Loden, quien quiso poner en palabras la desigualdad que se vivía en su ámbito de trabajo. "Pronuncié por primera vez la frase ‘techo de cristal’ en 1978, durante una mesa redonda hablando sobre las aspiraciones de las mujeres. Al escuchar la discusión, me di cuenta de que las mujeres que participaban se concentraban en las deficiencias de las mujeres en términos de socialización, su comportamiento autocrítico y la pobre imagen que supuestamente muchas mujeres tenían de sí mismas", afirmó Loden a la *BBC*.

Toda esta situación queda reflejada en los procesos de negociación colectiva, siendo que siguen quedando fuera de la agenda temas relacionados con la adquisición de derechos para las mujeres, lo cual beneficiaría a todo el colectivo de trabajadores ya que su participación es sumamente necesaria.

Por su parte, La CEPAL ha documentado también experiencias positivas de diálogo social en materia de igualdad en el marco de la creación de Comisiones Tripartitas para la Igualdad de Oportunidades y de Trato. Estas comisiones fueron creadas a mediados y finales de los años noventa en Argentina, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay con la participación de representantes de los Ministerios del Trabajo y de Asuntos de la Mujer, de organizaciones de empleadores y

de organizaciones sindicales, y en las cuales la presencia de mujeres ha favorecido que los temas planteados por ellas sean tomados en cuenta (CEPAL, 2013).

En Argentina, en la última década, ha habido un fortalecimiento de la valoración y del uso por parte de los actores del mundo del trabajo de esta institución laboral; así como un aumento, respecto de la década del noventa, en los convenios y acuerdos colectivos negociados y en la cantidad de trabajadores/as amparados por la cobertura de la negociación colectiva (Lanari, 2008; Trajtemberg, 2009). No obstante, la inclusión de cláusulas con contenido de género todavía es un campo limitado.

El estudio realizado por Trajtemberg (2009) analiza las cláusulas y convenios homologados en nueve sectores de actividad (textil, alimentación, salud, comunicaciones, cosmética, gastronomía, comercio, maestranza, y el conformado por el personal de la administración pública comprendido en el Sistema Nacional del Empleo Público) durante el período 2003-2007. El resultado muestra que, de las 443 negociaciones relevadas, los únicos sectores que cuentan con una destacada inclusión de cláusulas que contienen cambios para las mujeres son aquellos en los que hay una alta presencia de mujeres. No obstante, se trata principalmente de contenidos dirigidos exclusivamente a las mujeres y con temáticas tradicionalmente “femeninas”, sin incluir un criterio de equidad de género. Por su parte, Abramo y Rangel concluyen para los años 1990 a 2001 que “la gran mayoría de los temas negociados —más del 80% de las cláusulas aprobadas— se refiere a los derechos de las trabajadoras en tanto madres” (Abramo y Rangel 2003:223). Mientras que Trajtemberg (2009) afirma esta tendencia para el periodo de 2003 a 2008, sosteniendo que la negociación colectiva se orienta a la regulación del trabajo de las mujeres, en particular, frente embarazo o adopción, mejorando algunas licencias y el pago de beneficios relacionados con la vida familiar.

Los principales avances hasta ahora en materia de conciliación se han logrado principalmente a través de normativas y negociaciones paritarias que modifican los estatutos de empleados públicos nacionales, provinciales o municipales. Los mayores cambios se observan en el sector público, ya que en el sector privado aún son escasos los avances en este sentido. La mayoría de los CCT vigentes en la actividad privada afirman las licencias parentales y los derechos en materia de conciliación ya establecidos en la legislación nacional a través de la Ley de Contrato de Trabajo.

Ahora bien y, considerando que este punto será desarrollado en el siguiente apartado, cuando hacemos mención al feminismo, al mundo del trabajo y por ende al sindicalismo,

Brito Artigas, Camila  
DNI 38 356 773

entendemos también que el rol del estado es fundamental para hacer funcionar todos estos mecanismos e impulsar medidas que contribuyan al cumplimiento de las medidas que imparten las políticas públicas dado que, si bien existe una voluntad por parte de la sociedad, esto debe estar plasmado en la norma para hacerse cumplir.

## **El rol del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social como autoridad de aplicación**

Para dar inicio a este apartado, se realizará un breve recorrido histórico sobre la relación entre estado, sexualidad, género y relaciones de poder.

En el ámbito específico de las normas, si bien todas las personas son iguales ante la ley, existe una brecha entre el derecho sustantivo y el derecho real. Y, para mitigar esa brecha según la Recomendación General N.º 25, el Estado tiene la potestad de generar acciones afirmativas, como medidas de carácter especial y temporal, para lograr la inclusión de los distintos colectivos sociales que son vulnerados en el ejercicio de los derechos humanos básicos.

En la década del 40 del siglo pasado, luego de los juicios de Nuremberg, se plantea que no puede limitarse solo a los estados la protección de un derecho, porque puede ser vulnerado de forma sistémica; esta idea queda plasmada en la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948). Hasta ese momento, eran reconocidos sólo los derechos de los “individuos”, los que luego van a cuestionarse para visibilizar la necesidad de los derechos colectivos. En la década del '60, se manifiestan disputas acerca de quiénes eran sujetos de derecho, ya que las mujeres no tenían pleno acceso a los mismos. En nuestro país, esta discusión se retrata con la historia del voto femenino. La ley escrita habilitaba a “los ciudadanos” a votar y el uso del lenguaje neutral fue interpretado como “sólo varones”. En este caso icónico, no se expone sólo una disputa por el lenguaje, sino que se discute la idea de “incapacidad”, como condición social, política e ideológica sobre la cual por muchos años cientos de mujeres fueron negadas de su derecho a participar en la vida política. Según Pierre Bourdieu (1982): “Quien domina, nomina” y reconocer el poder en las potestades legales, ya sea de ejercicio, ejecución o redacción, es fundamental para desmentir su carácter neutral.

En el año 1979, fue sancionada la Convención para la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer (CEDAW), en el marco de las Naciones Unidas. Y, en el marco de nuestra Constitución Nacional, “los tratados y concordatos tienen jerarquía superior a las leyes” (artículo 75 inciso 22).

Esta Convención toma como punto de partida la discriminación estructural e histórica hacia las mujeres, reconociendo y protegiendo sus derechos.

Un dato importante es que, si bien sus artículos no refieren al derecho a una vida libre de violencias, sus posteriores recomendaciones sí lo hacen.

Argentina adhirió a este primer instrumento de protección de los derechos humanos de las mujeres, en el artículo 75 de la Constitución Nacional y a través de la ley nacional 23 179 (1985).

Otro instrumento histórico ya mencionado también en apartados anteriores de este marco teórico fue la Convención de Belem Do Pará ya que se pasó a considerar la violencia por motivos de género desde una perspectiva integral. Esta Convención exige de los Estados medidas legislativas, programas estatales, capacitación y reformas en la esfera de la administración de justicia, entre otras, acompañadas de campañas masivas que contribuyan al cambio cultural necesario para la erradicación de la violencia contra la mujer (CEPAL, 2007, pág. 19).

La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing fue adoptada por 189 países en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer y, a partir de la misma, irrumpe el rol de los mecanismos nacionales de las mujeres, los cuales se crean con el objetivo de diseñar, fomentar, ejecutar, vigilar, estimular, evaluar y movilizar políticas que promuevan el adelanto de las mujeres.

En nuestro país, los MNM surgen en el año 1991 con la creación del Consejo Nacional de la Mujer. En 1999, se modifica su status jerárquico, y pasa a depender de la Jefatura de Gabinete del Poder Ejecutivo Nacional. Luego, en el marco de la crisis económica del 2001, queda en la órbita del Consejo Nacional de Coordinación de Políticas Sociales, dependiente del Ministerio de Desarrollo Social. En el año 2010, por Decreto 326/2010, se cambia su nombre por Consejo Nacional de las Mujeres (CNM), en un intento de ampliar e incluir a todas las mujeres en todas sus características. En el año 2017, por el Decreto 698/2017 se creó el “Instituto Nacional de las Mujeres (INAM)”, como mecanismo descentralizado, cambiando su rango a Secretaría de Estado y adquiriendo autonomía en el manejo de sus recursos.

En la gestión actual del gobierno nacional, se eleva la jerarquía máxima como MNM creándose el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad (decreto del 10 de diciembre de 2019 mediante el decreto de Necesidad y Urgencia) como respuesta al compromiso de garantizar los derechos de las mujeres y diversidades, frente a toda manifestación de discriminación o violencias.

En lo que respecta a normativa nacional, La Ley Nacional de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos donde desarrollan

sus relaciones interpersonales, sancionada en el 2009 y su Decreto Reglamentario 1011/2010<sup>9</sup>, es la primera ley de carácter integral cuyo órgano de aplicación fue el Consejo Nacional de la Mujer, actualmente Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad.

De acuerdo con su artículo 1.º, se trata de una ley de orden público, es decir que sus disposiciones se aplican en todo el territorio de la República Argentina —a excepción de las de carácter procesal—.

Cabe mencionar que sus derechos protegidos (artículo 3º) incluyen:

- La Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).
- La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará).
- La Convención sobre los Derechos del Niño.
- La Ley 26 061 de Protección Integral de los Derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes.

Los principios rectores de esta ley se pueden resumir en los siguientes ítems:

**Integralidad.** Creación e implementación de servicios integrales de asistencia, a nivel educativo, sanitario, jurídico, económico y de atención a la emergencia (artículo 10.º).

**Transversalidad.** Adopción del principio de transversalidad en todas las medidas y disposiciones normativas (artículo 7.º, inciso d).

**Articulación y coordinación interministerial.** Promoción, por parte del Estado nacional, de la articulación con los Ministerios, las jurisdicciones provinciales y locales, así como con la sociedad civil (artículo 10.º).

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social es un organismo nacional, dependiente del Poder Ejecutivo, que tiene la misión de servir a los ciudadanos en las áreas de su competencia.

Es parte de la estructura administrativa gubernamental para la conformación y ejecución de las políticas públicas del trabajo, el empleo y la seguridad social.

Dentro de sus funciones, propone, diseña, elabora, administra y fiscaliza las políticas en todo lo inherente a las relaciones y condiciones individuales y colectivas de trabajo, al régimen legal de las negociaciones colectivas y de las asociaciones profesionales de trabajadores y empleadores, al empleo, la capacitación laboral y a la seguridad social.

El decreto 7/2019, en su artículo 23, establece, entre varios puntos, que tiene que velar por el respeto de la igualdad de oportunidades y de trato entre varones, mujeres y diversidades sexuales y de género en el acceso al empleo y en el ámbito laboral; entender en la aplicación de las normas legales relativas a la constitución y funcionamiento de las asociaciones profesionales y de trabajadores y en la organización del registro de las asociaciones de empleadores en el territorio de la Nación.

En la actualidad, el Ministerio de Trabajo cuenta con una Comisión para el trabajo con Igualdad de Oportunidades (CTIO), entidad que manifiesta que, para alcanzar la reglamentación del cupo sindical, organizó una campaña de sensibilización mediante publicidad en los espacios públicos con el lema “El trabajo es para varones y mujeres, el sindicato también”. Por tal motivo, existe según el artículo 15 del decreto 467/88 un procedimiento que se inicia a partir de la impugnación de aquellas listas publicadas, la cual debe ser resuelta por la autoridad electoral que estipule el estatuto de la asociación y, si este no se pronuncia, el Ministerio de Trabajo intervendrá para suspender el proceso electoral “hasta que se resuelva definitivamente la impugnación”. He aquí la importancia de la intervención del Ministerio y su poder resolutivo en estas cuestiones.

Sin embargo, a pesar de que en el año 2002 fue sancionada la ley de cupo femenino sindical, la Auditoría General de la Nación observó que no existen mecanismos desarrollados para el control del cumplimiento de dicha norma. Dicha conclusión surgió de la evaluación de la gestión de la Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación durante todo el año de 2015 hasta el tercer trimestre de 2016 inclusive. Según la Auditoría General de la Nación, el Ministerio limita su actuación a aquellos casos a los que se impugna un proceso eleccionario, pero la falta de mecanismos y actos administrativos al respecto tornan nulo el efecto de las impugnaciones. Aunque la norma



no explicita sanciones, “el Ministerio dispone de la atribución de declarar ante diversos hechos, entre los cuales se puede encontrar el incumplimiento del Cupo Femenino, la ineficacia jurídica de las elecciones de autoridades sindicales e intimarlas a convocar a una nueva elección”. De hecho, el MTEySS es la autoridad de aplicación de la Ley de Asociaciones Sindicales.

El Decreto reglamentario N.º 514/2003 señala en sus considerandos que lo normado reconoce como antecedente el artículo 37 de la Constitución Nacional sancionada en el año 1994 y lo dispuesto por el artículo 4.1 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, aprobada por la Ley N.º 23 179 que tiene jerarquía constitucional, conforme el artículo 75, inciso 22 de nuestra Carta Magna. La reglamentación establece que, previo a la constitución de las comisiones de negociación colectiva de las condiciones laborales establecido en el art. 1.º de la ley, la o las organizaciones sindicales de cualquier grado deberán, juntamente con la designación de sus representantes, informar con carácter de declaración jurada, la cantidad porcentual de mujeres, sobre el total de los trabajadores y trabajadoras que se desempeñan en el ámbito de la negociación correspondiente, a fin de que la autoridad de aplicación (MTEySS) verifique que se ha cumplido con la participación proporcional de mujeres correspondiente.

En caso de que se incumpla la obligación establecida en el párrafo precedente o en caso de que la cantidad porcentual de mujeres denunciada fuera inferior a la cantidad porcentual de mujeres que se desempeñan realmente en el ámbito de negociación correspondiente, la autoridad de aplicación intimará a la organización sindical para que en el plazo de cinco (5) días subsane la deficiencia, bajo apercibimiento de no constituir la referida comisión.

Respecto de los órganos directivos, cuyo control por parte del Ministerio es objeto de esta auditoría, normados por el art. 2.º del decreto reglamentario, se establece que la junta electoral o el órgano que lleve a cabo dicha función en las asociaciones sindicales de cualquier grado, tendrán por cumplidos los porcentajes mínimos requeridos cuando se hayan verificado dichos valores tanto sobre el total de los candidatos de la lista respectiva como sobre el total de cargos a cubrir en la elección de que se trate. A los fines de su verificación, la junta electoral o el órgano que cumpla esa función, deberá comprobar la exactitud de dichos porcentuales sobre el total de afiliados registrados en el pertinente padrón de la jurisdicción correspondiente.

En el informe de auditoría de la AGN, se detalla que, en caso de no cumplirse los requisitos mencionados, de acuerdo al art. 3.º del Decreto reglamentario, la junta electoral o el órgano que lleve a cabo dicha función no podrá oficializar las respectivas listas, caso contrario, la misma podrá ser impugnada en los siete términos del Decreto 467/88. De acuerdo con el artículo 15 de la citada norma, en caso de producirse una impugnación contra el proceso electoral, deberá expedirse la autoridad electoral. Si no lo hiciera en un plazo prudencial o su decisión fuera cuestionada, el MTEySS podrá, si se advirtiera la verosimilitud de la impugnación y la posibilidad de frustración de derechos frente a la demora, suspender el proceso electoral o la puesta en posesión de los cargos de las nuevas autoridades hasta que se resuelva definitivamente la impugnación. Por lo tanto, el Ministerio puede incidir sobre el proceso eleccionario ante una impugnación, o de oficio al verificar, luego de recibir, por parte de la Junta Electoral, el resultado de la elección, una incorrecta oficialización de una o más listas de acuerdo con los términos del artículo 3 de la Ley 25 674. Ante esta situación, a través del artículo 56 de la Ley 23.551 el Ministerio, como autoridad de aplicación, se encuentra facultado para requerir a las Asociaciones Sindicales que deje sin efecto el proceso eleccionario y, eventualmente, petitionar en sede Judicial la suspensión o cancelación de una personería gremial o la intervención de una Asociación Sindical. La reglamentación, al mismo tiempo otorga un plazo de ciento ochenta (180) días para la adecuación de los estatutos a las disposiciones del art. 18 de la Ley 23 551 y una vez vencido el plazo, prevalecerán de pleno derecho las disposiciones mencionadas.

Continuando con este mismo análisis, dentro de las facultades del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social están las siguientes:

Las asociaciones sindicales se encuentran obligadas a remitir o comunicar a la autoridad administrativa del trabajo: Los estatutos y sus modificaciones; La integración de los órganos directivos y sus modificaciones; Dentro de los ciento veinte (120) días de cerrado el ejercicio, copia autenticada de la memoria, balance y nómina de afiliados; La convocatoria a elecciones para la renovación de sus órganos; Libros contables y registros de afiliados a efectos de su rubricación.

Es por este motivo que el Ministerio debe contar con la información necesaria para conocer la composición tanto de las autoridades como de los afiliados de cada una de las asociaciones sindicales y poder determinar al mismo tiempo el número correspondiente de cargos a cubrir referidos al Cupo Femenino Sindical.

En el acto eleccionario, cada lista debe presentar sus candidatos respetando los porcentajes establecidos para cumplir con el Cupo Femenino y, al mismo tiempo, la junta electoral deberá comprobar la veracidad y exactitud de dichos porcentuales. Cada junta electoral debe completar y presentar ante la DNAS la Planilla Complementaria N.º 5118 en donde se debe detallar, entre otros, el resultado de los comicios, la cantidad de afiliados por género y cuántos de ellos se encuentran activos.

Paralelamente, el Decreto Reglamentario 514/2003 de la ley n.º 25 674 sobre participación femenina en las unidades de negociación colectiva de las condiciones laborales, establece en su artículo n.º 1 que: “Para el cumplimiento de lo establecido en el artículo 1 de la ley n.º 25 674, previo a la constitución de las comisiones negociadoras a que se refieren el artículo 4 de la ley n.º 23 546 y su modificación n.º 25 250 y el artículo 6 del Decreto n.º 447/93, la o las asociaciones sindicales de cualquier grado deberán, juntamente con la designación de sus representantes, denunciar con carácter de declaración jurada, la cantidad porcentual de mujeres, sobre el total de los trabajadores que se desempeñen en el ámbito de negociación correspondiente, a fin de que la autoridad de aplicación verifique que se ha cumplido con la participación proporcional de mujeres que establece el citado artículo 1.º de la ley n.º 25 674”.

Asimismo, como autoridad de aplicación de la Ley 23 551, el MTEySS está facultado a tomar una serie de medidas propensas a corregir el incumplimiento del Cupo Femenino Sindical. Si bien no existe un mecanismo establecido de sanciones, el Ministerio dispone de herramientas tendientes a lograr tal efecto. El art. 56 de la mencionada ley establece que el Ministerio estará facultado a inscribir asociaciones, otorgarles personería gremial y llevar los respectivos registros. En este sentido, podrá solicitar a las asociaciones sindicales que dejen sin efecto las medidas que importen una violación a las disposiciones legales o estatutarias y/o el incumplimiento de las disposiciones dictadas por la autoridad competente. Si con posterioridad a la intimación la asociación sindical continúa incumpliendo lo establecido por el Ministerio, este podrá petitionar en sede judicial la suspensión o cancelación de una personería gremial o la intervención de una asociación sindical.

Ahora bien, esta Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales se constituye en la unidad orgánica de colaboración y asesoramiento de la Secretaría de Trabajo, con la responsabilidad primaria de entender en la aplicación de las normas legales relativas a la

existencia y funcionamiento de las Asociaciones Sindicales de Trabajadores y del Registro de las Asociaciones Profesionales de Empleadores, siendo sus acciones las siguientes:

- Mantener actualizado el Registro de las Asociaciones Sindicales de Trabajadores, debiendo constar la nómina de las autoridades respectivas, como así también llevar el registro de las Asociaciones Profesionales de Empleadores.

- Fiscalizar la aprobación y modificaciones de estatutos, movimientos económico financieros, realización de asambleas, congresos, actos eleccionarios y toda otra cuestión relativa al cumplimiento de las disposiciones legales, reglamentarias o estatutarias de las Asociaciones Sindicales de Trabajadores y expedir, cuando sea necesario, las certificaciones pertinentes.

- Dictar medidas cautelares en el marco de un proceso electoral conforme con la normativa vigente.

- Dictar los actos relativos a los encuadramientos sindicales.

- Asesorar en el otorgamiento, denegación y/o cancelación de las personerías e inscripciones gremiales de las Asociaciones Sindicales de Trabajadores, así como aconsejar a la superioridad sobre la suspensión o cancelación de las citadas personerías o inscripciones en sede judicial.

- Dictar los actos relativos a la retención de cuotas y contribuciones establecidas en favor de las Asociaciones Sindicales de Trabajadores, debiéndose llevar el registro de las que fueran homologadas.

- Implementar las acciones para la sistematización informática de la información de la Dirección, necesarias para mejorar cuantitativa y cualitativamente los circuitos, procedimientos y registros de las actuaciones de su competencia.

Según este mismo informe de la AGN, el Ministerio no actúa como órgano de control del Cupo Femenino Sindical, lo cual se evidencia en lo manifestado por el auditado en respuesta al requerimiento de reglamentos internos, manuales de procedimientos administrativos, guías de trabajo, etc.: “el conocimiento de esta Dirección (por la DNAS) en materia de régimen electoral,

está supeditado a las impugnaciones que se produzcan contra cualquiera de los actos del proceso expedidos por la Junta Electoral, conforme lo dispone el art. 15 del Decreto 467/88” y “(...) surge que sólo es jurídicamente válido el control de esta Dirección del cumplimiento del cupo femenino sindical, en tanto las partes interesadas impugnen las decisiones que emanen de la Junta Electoral, y siempre que las mismas se refieran al incumplimiento de la norma de cupo femenino como agravio, toda vez que sólo corresponde conocer en lo que ha sido objeto de impugnación a fin de no vulnerar el derecho de autonomía sindical”.

Al respecto, en su art. 1.º, la Ley 23 551 establece que “la libertad sindical será garantizada por todas las normas que se refieran a la organización y acción de las asociaciones sindicales”. En efecto:

La libertad sindical es un derecho fundamental, civil y básico. Es el derecho de los trabajadores a afiliarse al sindicato de su preferencia o a no afiliarse a ninguno de ellos. En el plano colectivo, es el derecho de los sindicatos a constituirse y funcionar libremente, y precisamente, es este derecho el que justifica una suerte de supervisión y/o control del Estado sobre estos, mediante la autoridad de aplicación designada en el art. 58.º de la Ley N.º 23 551 de Asociaciones Sindicales (MTEySS), con las funciones taxativamente establecidas en el art. 56.º y las limitaciones de los art. 57.º y 59.º de la citada norma legal (AGN, 2018).

En tal sentido, es de destacar lo establecido en el artículo 6.º de la ley: “Los poderes públicos y en especial la autoridad administrativa del trabajo, los empleadores y sus asociaciones y toda persona física o jurídica deberán abstenerse de limitar la autonomía de las asociaciones sindicales, más allá de lo establecido en la legislación vigente”. Por otra parte, el Decreto reglamentario 514/03 de la Ley 25 674 señala en sus considerandos que lo normado reconoce como antecedentes el Artículo 37 de la Constitución Nacional el que garantiza el pleno ejercicio de los derechos políticos y establece que “La igualdad real de oportunidades entre varones y mujeres para el acceso a cargos electivos y partidarios se garantizará por acciones positivas en la regulación de los partidos políticos y en el régimen electoral”. Además, se destaca la Ley 23 179 que aprueba la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer (CEDAW) de Naciones Unidas, la que tiene jerarquía Constitucional, de acuerdo con el artículo 75 de la misma. Se concluye, por lo tanto, en función de los artículos citados, que el MTEySS debe asegurar el cumplimiento de la ley y que esta responsabilidad no atenta contra el principio de autonomía sindical.

Otro dato no menor de este informe es que el auditado —en este caso, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social— no ha elaborado manuales ni reglamentos para la verificación de la correcta aplicación de la ley. Adicionalmente, se solicitaron al auditado los Dictámenes, Disposiciones, Resoluciones, etc., relacionados con el cumplimiento de Cupo Femenino Sindical, obteniendo como respuesta ocho documentos (impresión de archivo de texto) registrados entre el 01-01-2015 y el 30-09-2016. Se destaca que, dada la falta de un sistema de archivo eficiente, podrían existir otros documentos y/o expedientes relacionados con el tema que el auditado no tiene identificados. En los documentos brindados, se observan impugnaciones que incluyen entre otras denuncias, el incumplimiento del Cupo Femenino Sindical en procesos eleccionarios. Respecto de la fecha de inicio de los documentos, uno corresponde a una impugnación de 2004, otro a 2005, un tercero a 2013 y dos no tienen fecha. La documentación aportada por el auditado no constituye copia de los originales, no tiene firma de los responsables ni fecha de Resolución. Tampoco el auditado informó si efectivamente las Asociaciones Sindicales fueron notificadas y, en ese caso, si cumplieron con lo dispuesto por la DNAS en estos documentos.

Ahora bien, habiendo hecho un breve recorrido sobre la función del Ministerio de Trabajo como autoridad de aplicación, el Comité CEDAW ha señalado que los Estados tienen la obligación de garantizar la presencia de la mujer en todas las esferas de la vida política en pie de igualdad. En particular, el Comité refirió la obligación de los Estados de “adoptar todas las medidas apropiadas, hasta promulgar la legislación correspondiente que se ajuste a la Constitución, a fin de garantizar que organizaciones como los partidos políticos y los sindicatos, a las que tal vez no se extiendan directamente las obligaciones en virtud de la Convención, no discriminen a las mujeres y respeten los principios contenidos en los artículos 7 y 8” (Comité CEDAW, Recomendación Gral. 23). Para ello, deben “idear y ejecutar medidas temporales especiales para garantizar la igualdad de representación de las mujeres en todas las esferas de la vida pública y política”. Esto significa que no es suficiente una ley, sino que se necesita de un órgano regulador del cual se impartan sanciones a los fines de cumplir con el objetivo que la misma persigue, en este caso, el cupo femenino en la dirigencia sindical argentina.

Con base en ello, los Estados deben garantizar a las mujeres trabajadoras la protección y garantía del principio de libertad sindical con autonomía, pluralidad y democracia a fin de posibilitar su participación libre y directa.

Por tales motivos, para que la libertad de asociación en materia sindical sea efectiva, es necesario que el Estado proteja a las mujeres en contra de cualquier abuso derivado de la posición dominante de los sindicatos, posición que es comúnmente definida por los hombres que ocupan los puestos de toma de decisiones.

Asimismo, de conformidad con el artículo 8 de esta Convención, los Estados tienen la obligación de adoptar, en forma progresiva, medidas específicas y programas para fomentar el conocimiento y la observancia del derecho de la mujer a una vida libre de violencia en el mundo del trabajo, y el derecho de las mujeres a que se respeten y protejan sus derechos humanos (artículo 8.a), y a “modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres para contrarrestar prejuicios, costumbres y prácticas que se basen en la premisa de la inferioridad o superioridad de cualquier de los géneros o en la que los papeles estereotipados para el hombre y la mujer que legitimizan o exacerban la violencia contra la mujer” (artículo 8.b). He aquí un punto muy importante y es que la estrategia de los estados a través de la aplicación de políticas públicas debe ser antes que nada preventiva de cualquier situación que menoscabe los derechos humanos de las mujeres.

## **Supuesto de trabajo**

El incumplimiento del cupo femenino en la dirigencia sindical genera desmotivación y aumenta la brecha de género en la vida de un grupo de mujeres de sindicatos representantes de las y los trabajadores de la Administración Pública Argentina.

## **Estructura metodológica**

Para llevar a cabo esta investigación, se utilizará un diseño de investigación descriptivo acompañado de un abordaje cualitativo, ya que se trata de un tema cuya lucha embisten las y los trabajadores en la actualidad. El motivo de que sea una investigación descriptiva está relacionado a que pretende realizar un diagnóstico y, luego, un análisis sobre el impacto de la ley de cupo femenino sindical en un grupo de mujeres argentinas que forman y/o formaron parte de un sindicato de la administración pública.

Como herramienta de recolección de datos, se realizaron entrevistas presenciales semiestructuradas en profundidad para generar un espacio de comodidad y poder obtener información sensible. Las variables en estudio son género, sindicalismo, trabajo de mujeres y feminismo.

Con lo que respecta a las unidades de análisis, al trabajar en la actualidad en un organismo público y tener acceso a representantes de los trabajadores y las trabajadoras de la Administración Pública Nacional, fueron seleccionadas aleatoriamente un grupo de seis mujeres de distintas edades y con distintos roles que participan o han participado activamente en algunos de los sindicatos, a los fines de poder conocer su experiencia personal durante su paso por los mismos. A las mujeres entrevistadas, en primer lugar, se las contactó vía telefónica y se les consultó si estaban interesadas en participar de las entrevistas para el desarrollo de este trabajo de investigación. Todas se mostraron altamente interesadas en ser parte del resultado de este proyecto y estuvieron muy bien dispuestas al momento de responder el cuestionario que conforma la entrevista completa.

Las entrevistas se llevaron a cabo en distintos lugares físicos, en algunos casos, en las oficinas de trabajo; otras, en alguna cafetería o lugar público con el objetivo de generar un ambiente ameno y cómodo, ya que no deja de ser un tema sensible para todo este grupo de mujeres.



Todas las entrevistas se tornaron diferentes a lo largo de los encuentros y cada una de ellas despertó variedad de emociones en las entrevistadas.

Adicionalmente, tomando como base distintas fuentes secundarias tanto como la normativa nacional e internacional sobre género, trabajo de mujeres, sindicalismo y feminismo como así también el rol del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social como autoridad de aplicación de la ley 25 674, se diseñaron los ejes temáticos que guían la investigación. Algunos de ellos fueron: su rol en el sindicato basado en el género, nivel educativo, experiencia en términos laboral y sindical desde la perspectiva de género, su percepción sobre cuáles fueron los factores que consideran que les permitieron llegar como mujeres hasta donde están hoy a nivel sindicato, sus pensamientos respecto de la ley de cupo femenino sindical y cuáles son aquellos aspectos que aún tienen que cambiar en la sociedad en general y en los sindicatos en particular.

También formó parte de esta investigación un informante clave perteneciente al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, que aportó información desde una perspectiva completamente distinta a las entrevistadas —lo cual hace mucho más enriquecedor a este trabajo—. A este mismo informante clave se le realizó una entrevista en profundidad, cuyas preguntas fueron otras y con otra orientación, lo que permite sacar conclusiones mucho más amplias y comparables a los resultados de las entrevistas de las mujeres seleccionadas para este trabajo.

En síntesis, el objetivo final de esta investigación está basado en conocer la manera en la que impacta el incumplimiento del cupo femenino sindical en la vida de un grupo de mujeres sindicalistas y cómo fue cambiando ese impacto a lo largo del tiempo.

## **Presentación y análisis de los datos**

El análisis de la información de este trabajo fue dividido en tres apartados que van a permitir conocer las experiencias a nivel sindical y laboral de un grupo de mujeres que participan activamente o han participado en algún sindicato de la Administración Pública Nacional Argentina.

El primer apartado intenta describir cuáles fueron las barreras de acceso al mundo sindical para este grupo de mujeres, aun con la sanción de la ley de cupo femenino sindical.

El segundo apartado intenta dejar evidencia sobre el rol que logró este grupo de mujeres en el sindicato en el que hayan participado y cómo fue su experiencia desde su género.

Por último, el tercer apartado pretende ahondar en la relación del cupo femenino sindical y el control por parte del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social como autoridad de aplicación.

## **Presentación de las personas entrevistadas**

Para llevar a cabo esta investigación, fueron entrevistadas seis mujeres de distintas edades cuya experiencia de vida personal y laboral estuvo signada por su paso como sindicalistas, y un informante clave perteneciente al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Las mujeres entrevistadas tienen distintas edades, lo que resulta enriquecedor para este trabajo ya que cada una vivenció distintos momentos de la historia laboral y sindical argentina, lo cual implica que cada una ha tenido una experiencia diferente. No obstante, en el análisis de la información de los datos, se hará evidente que algunas cuestiones las han atravesado de la misma manera sólo por pertenecer al mismo género.

La primera mujer entrevistada es una señora de 52 años de edad, que posee estudios secundarios completos y se desarrolla en la actualidad como delegada de géneros y derechos humanos de uno de los sindicatos de la Administración Pública Nacional con personería gremial.

La segunda mujer entrevistada es una señora de 42 años de edad, que posee título universitario y es en la actualidad paritaria de la Comisión de Igualdad de Oportunidades y Trato y responsable de la Secretaría de Igualdad en uno de los sindicatos de la Administración Pública Nacional.

La tercera mujer entrevistada es una señora de 56 años de edad, que posee estudios secundarios y terciarios completos y fue delegada de género y derechos humanos. Ha participado también de la Secretaría de Género y Derechos Humanos de uno de los sindicatos de la Administración Pública Nacional.

La cuarta entrevistada es una chica de 34 años, que cuenta con estudios secundarios completos y materias de una carrera terciaria no finalizada. En la actualidad, forma parte de la Junta Interna de un sindicato con personería gremial de la Administración Pública Nacional y, a su vez, se desempeña como como vocal en el concejo del mismo sindicato a nivel nacional.

La quinta entrevistada es una señora de 47 años, con estudios universitarios y actual secretaria de uno de los sindicatos con personería gremial de la Administración Pública Nacional.

Por último, la sexta entrevistada es una señora de 55 años, cuenta con estudios universitarios incompletos, pero se ha capacitado en género, gestión cultural y arte. Es actualmente delegada en la Secretaría de Cultura y Capacitación de un sindicato de la Administración Pública Nacional.

Cabe aclarar que, si bien el desarrollo de esta investigación está basado en el resultado de las entrevistas realizadas a estas seis mujeres, se intenta relacionar de manera constante y durante todo el abordaje del trabajo, al cupo femenino sindical y al rol del Ministerio de Trabajo como autoridad de Aplicación.

## **Barreras de acceso al sindicalismo en materia de género**

Para hablar de barreras de acceso al mundo sindical en materia de género, es importante recordar que la ley de cupo femenino sindical fue sancionada en Argentina ya hace 21 años. Esta pretendió, desde el primer momento, disminuir la brecha de género en la estructura sindical garantizando un mínimo de un 30% de mujeres en los cargos electivos y representativos de las asociaciones sindicales, cuando el número de mujeres alcance o supere ese porcentaje sobre el total de los trabajadores (artículo 18, ley 23 551).

Para poder comprender cuáles fueron las barreras y/o obstáculos a los cuales se tuvieron que enfrentar a lo largo de su vida este grupo de mujeres, fue necesario hacer un recorrido histórico tanto nacional como internacional sobre feminismo, trabajo de mujeres, sindicalismo y perspectiva de género.

Según una nota de la Agencia de Noticias de las Ciencias de la Comunicación de la UBA, aunque la mujer ha ingresado al mundo laboral, sigue en funcionamiento el techo de cristal, un fenómeno que describe las barreras socioculturales que limitan el crecimiento de ella dentro de las organizaciones y restringe el acceso de las mismas a los lugares de toma de decisiones. En esta misma nota, se destaca que las primeras barreras que hay que romper son aquellas relacionadas al ingreso al mundo del trabajo ya que allí es donde surge la brecha de género. Y, en el caso de todas las entrevistadas, a ninguna le ha faltado mencionar la escasez de espacios legítimos para las mujeres en los lugares de trabajo, cuyos espacios fueron descriptos por ellas como “altamente masculinizados” y sin perspectiva de género.

No obstante, una de las entrevistadas mencionaba:

*En principio, no tuve obstáculos para desarrollarme sindicalmente en mi lugar de trabajo, pero cuando comencé a trabajar directamente para el sindicato en la Secretaría de Género y Derechos Humanos, desde el principio tuve problemas con el delegado general.*

Asimismo, agregaba:

*Recuerdo que no dejaban que me pidiera licencia gremial, sino que tenía que tomarme franquicias, lo cual me permitía desarrollarme en el sindicato un par de veces por semana y esto significó para mí durante mucho tiempo realizar larguísimas jornadas laborales ya que cumplía con mi jornada de ocho horas en el lugar de trabajo y, luego, trabajaba en el sindicato.*

En consonancia con lo recién expuesto, cuando se habla de barreras de acceso a los sindicatos en materia de género, se habla también, y lamentablemente, de discriminación.

La discriminación consiste en ofrecer un trato diferenciado a una persona o un grupo de personas sobre la base de prejuicios infundados, relacionados a algún rasgo de su ser. Como sostiene Bareiro (2005), muchas personas son discriminadas simplemente por “ser lo que son”. En este caso, cuando se habla de ser lo que son, se habla de discriminación por género. Y la principal consecuencia de la discriminación es la restricción o negación injusta del ejercicio de los derechos humanos de las personas agraviadas. Esta característica es relevante para distinguirla de otras formas de trato diferenciado, como cuando alguien elige a una persona y no a otra para que ocupe un puesto laboral a partir de una evaluación de su experiencia, conocimientos y nivel de formación.

La segunda mujer entrevistada para esta investigación, comentaba:

*En la actualidad, se sigue hablando de discriminación por motivos de género porque, si bien hubo muchas conquistas a nivel feminismo y derechos para las mujeres, los puestos jerárquicos tanto a nivel laboral como sindical continúan siendo ocupados en su mayoría por hombres y no por mujeres.*

Asimismo, agrega un concepto ya desarrollado en el marco teórico, el famoso techo de cristal, a partir del cual se visibilizan los efectos de la división sexual del trabajo, donde el discurso de las mujeres y las diversidades también es restringido, limitado y modulado por los estereotipos y roles que se espera que ocupen.

Adicionalmente, es importante destacar que cuatro de las seis mujeres entrevistadas se refirieron a los mandatos invisibles basados en roles y estereotipos de género que hacen que las mujeres estuvieran asociadas a las tareas de cuidado, crianza de niños, personas enfermas, o adultos mayores y que, si bien estas cuestiones han ido cambiando a lo largo de la historia, aún siguen constituyendo barreras invisibles que permean las subjetividades y las prácticas. Se presupone que las mujeres son incapaces de tolerar la presión, que son demasiado emotivas, o con trayectorias insuficientes para acceder a distintos puestos jerárquicos que sí ocupan sus pares varones.

En el relato de la mujer entrevistada perteneciente a la Secretaría de Cultura y Capacitación de uno de los sindicatos, comentaba: “*El primer obstáculo en mi carrera como sindicalista fue el simple hecho de ser mujer y lesbiana, motivos por los cuales sufrí de discriminación invisible para muchos pero permanente*”. Asimismo, agregaba: “*Durante los*

*inicios de mi carrera, me encontré con un universo compuesto por varones hegemónicos con códigos y lazos basados en la camaradería, la fuerza, el paternalismo y el manejo del dinero como ejes sobre los que se construye el liderazgo determinados por ellos mismos”.*

“Los estereotipos de género son una serie de imágenes, representaciones o ideas generalizadas y aceptadas socialmente que intervienen en la construcción de la identidad de las personas. Estos influyen en la forma en que se comportan y rigen en todos los aspectos de la vida” (MMGyD,2012b). Estos estereotipos son mandatos transmitidos, entendidos como “naturales” que reproducen las estructuras de poder y opresión.

Según el informe “Las brechas de género en Argentina: Estado de situación y desafíos” del Ministerio de Economía, las desigualdades de género se originan por un sistema social que organiza las diferencias de manera jerárquica y que, como consecuencia, se reproduce en las relaciones sociales. Es así como la división sexual del trabajo —por la cual las mujeres cargan con la mayor parte del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado— implica una menor cantidad de horas para dedicarse al desarrollo personal, profesional, productivo y económico.

En ninguna de las entrevistas llevadas a cabo durante este trabajo se dejó de hablar de desigualdad desde el nivel social hasta el nivel sindical que hoy nos compete. Una de las entrevistadas más jóvenes, contaba que “*visibilizar la desigualdad de género y entenderla como tal fue el primer paso que me impulsó a estar donde hoy estoy*”. A su vez, cinco de las seis entrevistadas reconocieron que ver a otras compañeras desarrollando acciones en materia de igualdad de género produjo en ellas como un efecto de “contagio” ya que inevitablemente querían formar parte de esas acciones por la lucha de mejores condiciones laborales, igual remuneración por igual tarea, disminuir los abusos de poder, reconocer e intentar erradicar la violencia de género laboral, entre otros aspectos que las representaban y las hacían sentir parte de un colectivo que cada vez tomaba más fuerza. Otra de las entrevistadas (perteneciente a la CIOT) agregó:

*Ver el movimiento de otras mujeres en pos de la igualdad, me incentivó a capacitarme, debatir con mis compañeras, interiorizarme cada vez más en el tema, adquirir nuevas herramientas para defenderme del abuso del poder, conocer y reconocer mis derechos como persona y obtener mayores y mejores resultados a partir del trabajo en equipo con otras mujeres.*

Según un informe de “Las Mujeres en la Política” de la ONU MUJERES, todas las formas de desigualdad y discriminación son hechos graves que afectan a la calidad de la democracia y

al buen vivir. Está además demostrado que las discriminaciones hacia las mujeres impactan fuertemente en el desempleo y en la pobreza, así como en el desarrollo y el bienestar en general.

Otra de las barreras que se evidenció en los discursos de estas mujeres fue sin dudas la de la violencia de género. Y “el derecho de las mujeres a participar en la vida política y pública puede ser restringido o directamente anulado por medio de la violencia, afectando su trayectoria e imagen o hasta poniendo en peligro su integridad y su vida. Esta forma de coartar los derechos de las mujeres se conoce como violencia hacia mujeres en política” según el informe mencionado anteriormente de ONU MUJERES. La violencia contra las mujeres en política se define como cualquier acto o amenaza de violencia de género que impida a las mujeres ejercer y realizar sus derechos políticos, ya sea en ámbitos públicos o privados, incluyendo el derecho a votar y ocupar cargos públicos; a votar en secreto; a hacer campañas políticas con libertad; a asociarse y reunirse; y a ejercer la libertad de opinión y expresión (ONU Mujeres y PNUD, 2017).

En consonancia con lo recién expuesto, una de las mujeres, en un relato muy emocionante, hacía mención de haber pasado por episodios de violencia de género durante su carrera como mujer sindicalista, situaciones que en muchas ocasiones la llevaron a la depresión. En este sentido, no quiso ahondar demasiado, pero reconoce que en la actualidad existen muchas más herramientas para evitar la violencia de género y mucha más información para recurrir a la denuncia y la contención por parte del Estado.

Esta invisibilización de la violencia de género se extiende también al contexto sindical, en donde, al igual que en el mundo del trabajo y en la sociedad en general, existen estructuras de desigualdad y relaciones de poder basadas en el género que, a través de la violencia, buscan mantener a las mujeres en una posición subordinada y atacar a las personas que no se ajustan a las funciones de género socialmente aceptadas.

Todas las mujeres entrevistadas también destacaron la importancia del dictado del curso de la “Ley Micaela” (27 499) para los tres poderes del Estado.

Ahora bien, habiendo hecho todo este recorrido, las principales barreras están centradas en la desigualdad en materia de oportunidades entre hombres y mujeres, el uso del tiempo, la cultura patriarcal fuertemente arraigada a las estructuras sindicales y la gran dificultad para poder conciliar el trabajo, la familia y la participación en el sindicato.

Con lo que respecta a la barrera “tiempo” —que ha aparecido en la mayoría de las entrevistas—, resulta muy interesante la descripción de una de las entrevistadas:

*Otro de los obstáculos es la demanda de tiempo casi exclusivo que hay que destinar al trabajo sindical, lo que te inhabilita a realizar otras actividades en paralelo y, al tiempo reducido, se le suma la constante exigencia a la que debemos dar respuesta ya que nuestros lugares en los sindicatos se ven permanente amenazados.*

Después de esta oración, agregaba “*La propia estructura sindical te exige demostrar una capacidad sobrenatural que nunca es suficiente*”.

Asimismo, y, como se ha visualizado en apartados anteriores, desde sus orígenes, el movimiento sindical se construyó a partir de rituales de membresía y solidaridad homo-social y desde una masculinidad hegemónica (Ledwith, 2012), contraponiendo y subordinando la lucha por la equidad de género a la lucha de clase (Sue Cobble, 1993).

No obstante, y, si bien aún se evidencia una fuerte tendencia a que la estructura sindical a medida que se va jerarquizando se masculiniza, una de las mujeres entrevistadas ocupa hoy un rol preponderante en el sindicato y reconocido por sus compañeras y compañeros, un logro que surge de años de lucha del feminismo que alzó las voces para que las mujeres puedan llegar hoy hasta donde han llegado. Y, si bien todas destacan que queda mucho por avanzar y temáticas sobre las cuales seguir luchando, todos los pasos que se han dado en el camino demuestran la fuerza de las mujeres como personas y, sobre todo, como trabajadoras.

A pesar que se observan variaciones muy importantes de país a país, estudios diversos corroboran que aún resta mucho por hacer para eliminar la desigualdad estructural entre hombres y mujeres dentro de los sindicatos, así como para que estos se configuren como instituciones que realmente representen los intereses, necesidades y demandas de las mujeres (Dean, 2006). A nivel mundial, persiste una segregación ocupacional vertical y horizontal de las mujeres en los sindicatos, donde estas se mantienen aún en una posición subordinada y carecen de fuerza de representación y voz propia, persistiendo la dominación y los modos de hacer masculinos (Bonaccorsi y Carrario, 2012; Riquelme, 2015).

Por último, es importante destacar que también se observa una restringida y escasa participación de las mujeres en los procesos y organismos tripartitos de diálogo social que se llevan a cabo entre gobiernos, empleadores y sindicatos, lo cual conlleva que las necesidades y retos diferenciados de las mujeres no se consideren al momento de abordarse cuestiones de



interés común relacionadas con la política económica y social (Dickens, 2000). Una de las mujeres con mayor experiencia en la vida sindical agregaba con énfasis en su entrevista que la poca participación de las mujeres en la vida sindical implica que la representación de los trabajadores esté destinada sólo a una parte de ellos, lo cual no la representa. Asimismo, comentaba: *“Si son los varones los que negocian colectivamente en pos de mejorar las condiciones de los/las trabajadores/as, los derechos que logren adquirirse para el mundo del trabajo estarán destinados a los mismos usuarios: los hombres trabajadores, y el mundo cambió”*.

Por su parte, una de las mujeres entrevistadas, que cual hoy ocupa un lugar de decisión en el sindicato, transmitió que *“las barreras en la administración pública nacional argentina son mucho menores a comparación de otras actividades más masculinizadas”*. En relación con lo expuesto por esta persona, si uno se remite al marco teórico de esta investigación, desde los comienzos de la incorporación de la mujer al mundo del trabajo, se evidenció mayor participación de las mujeres en los ámbitos de la administración pública. Además, esta misma persona agregó que *“desde el sindicato, vemos que las licencias, cuando se tratan de pedidos médicos por familiares, son tomadas mayormente por mujeres”*. Con este acontecimiento, se evidencia que se sigue relacionando a las mujeres a las tareas de cuidado, pero no solamente eso, sino que la mujer sigue ocupando ese lugar porque aún en la actualidad seguimos hablando de desigualdad en términos de género.

## **El rol de las mujeres en los sindicatos y el cupo femenino**

Antes de comenzar con este apartado, es importante recordar que los derechos a la libertad de asociación y expresión a través de la conformación de organizaciones sindicales, así como la libertad sindical colectiva y los derechos de negociación colectiva y huelga están consagrados a nivel internacional y regional en los principales instrumentos de derechos humanos y de derechos laborales, mismos que se complementan e interactúan brindando una protección ampliada a las personas trabajadoras.

De forma paralela, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha reconocido a la libertad sindical como uno de los valores medulares del Derecho Internacional del Trabajo (OIT, 2008: ix), consagrando este derecho en su Constitución de 1919 en la Declaración de Filadelfia de 1944, y en la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998. Esta misma, a través de un consenso internacional y tripartito, estableció un núcleo duro de derechos fundamentales y principios entre los que se incluyó a la libertad de asociación y el efectivo reconocimiento del derecho a la negociación colectiva.

Respecto del párrafo anterior, una de las entrevistadas, refiriéndose al cupo femenino sindical, mencionaba:

*Es preocupante que todavía estemos hablando de ley de cupo femenino en las estructuras sindicales, estructuras que justamente pretenden defender los derechos de todas y todos los trabajadores ya que esto evidencia que la brecha de género a pesar de los avances continúa y los cambios terminan resultando lentos y paulatinos.*

Mientras tanto, otra de ellas, agregaba:

*Es muy triste que aún en 2023, y habiéndose sancionado la ley de cupo femenino hace más de 20 años, es la ley la que tiene que obligar a los sindicatos a que las mujeres puedan participar libremente de la vida sindical como así también ocupar lugares de decisión.*

No es menor destacar que las mujeres trabajadoras tienen el derecho también de constituir o afiliarse a las organizaciones que estimen pertinentes con objeto de realizar, libremente y sin injerencias, negociaciones colectivas para alcanzar soluciones favorables a sus intereses en sus relaciones con empleadores. Asimismo, tienen derecho a ser consultadas e incluidas en los órganos sindicales encargados de esta negociación, así como a la adopción de la igualdad de

género y de no violencia hacia a las mujeres en las agendas de empleo bajo discusión. La negociación colectiva es un derecho fundamental consagrado en la Constitución de la OIT. Tiene como prerrequisito la libertad de asociación y expresión al materializar la representación de los intereses colectivos, mismos que, como se señaló anteriormente, deben considerarse bajo una óptica de género que traiga a la luz también los intereses particulares de las mujeres trabajadoras.

Marlise Ilhesca es directora Ejecutiva de la Fundación Foro del Sur, una de las organizaciones que impulsó la #AgendaXlaIgualdad —iniciativa integrada por más de doscientas mujeres en posiciones de liderazgo en empresas, sindicatos, asociaciones, instituciones educativas y la sociedad civil de todo el país que buscan impulsar la equidad de género en el mercado laboral argentino—. Ella recuerda que “las transformaciones no se hacen solamente por la buena voluntad de un lado o del otro; las conquistas deben estar reflejadas en los marcos regulatorios y cabe al Estado hacer que se cumplan”. Y agrega: “Hace casi veinte años que las organizaciones aluden a la ‘autonomía sindical’ para no transparentar la aplicación de la ley de cupo femenino sindical”.

De las seis mujeres entrevistadas, ninguna se siente representada con el cupo femenino ni están conformes con la forma de elección de los representantes sindicales y hacen énfasis en que esos lugares deberían ser ocupados en base a los conocimientos, aptitudes, competencias, formación académica de los trabajadores y trabajadoras. A su vez, una de ellas destacaba la importancia de poder construir entre compañeros y compañeras, desde un lugar de igualdad donde las mujeres puedan opinar y contribuir con ideas y propuestas destinadas a todo el colectivo de trabajo y no sólo a una porción de él.

Otra de las mujeres entrevistadas comentaba que “*el cupo no garantiza que los espacios sindicales sean igualitarios, sino que sólo en un pequeño avance en un contexto sin igualdad de género*”. A su vez, la misma entrevistada agregaba:

*Los sindicatos deberían contribuir en gran medida a cerrar la brecha salarial de género, haciendo frente a la discriminación que sufren las mujeres en los espacios de trabajo, promoviendo igual remuneración por igual tarea, favoreciendo medidas específicas de igualdad y alentando la representación de las mujeres y la disidencia en la toma de decisiones.*

No obstante, otra de las mujeres entrevistadas con más de 30 años de trayectoria planteaba lo siguiente:

*El cupo femenino, como todos los cupos, representó una herramienta que, por un lado, dejó en evidencia la discriminación negativa y, por el otro, resultó imprescindible para mostrar y molestar a los poderes hegemónicos, obligándolos a partir de esas medidas, a ser políticamente correctos.*

Si bien todo el grupo de mujeres entrevistadas forma parte con alegría de algún sindicato, también reconoce con tristeza que la lucha en materia de transversalización de políticas de género recién comienza y que no sólo depende de un colectivo de mujeres que luchan por derechos que debieran ya ser reconocidos, sino que se necesita del apoyo, el seguimiento y la sanción por parte de la autoridad de aplicación del cupo femenino ya que, sin este instrumento, el avance es cada vez más lento.

Otro dato no menor es que todas las entrevistadas destacaron haber llegado a distintas posiciones en el sindicato debido a sus conocimientos, competencias, formación académica y distintas cualidades como la perseverancia, les permitieron llegar a los lugares en los que están hoy. Asimismo, se evidencia que en los sindicatos que representan a los trabajadores y trabajadoras de la Administración Pública Nacional en general, la inclusión en materia de género ha avanzado en comparación con otros sindicatos de otras actividades con mayor preponderancia masculina y que el cupo puede llegar a cumplirse o estar cerca de cumplirse, pero no fue esto lo que les permitió a las mujeres estar en lugares de decisión sindical.

La integrante de la Secretaría de Género de AMRA también destaca la importancia de que haya mujeres en esos espacios de toma de decisiones para visibilizar situaciones que atraviesan a las mujeres y que, si ellas no están, no se plantean ni discuten:

*Todavía muchas mujeres tenemos, además de nuestro trabajo cotidiano y las responsabilidades sindicales que asumimos con mucho placer, nuestras cargas mentales en relación con las tareas domésticas a las que estamos acostumbradas y los varones no. Las mujeres, al estar a cargo de la crianza y de la gestión doméstica, tenemos un retraso en el desarrollo de nuestras carreras profesionales y laborales de, como mínimo, dos años por embarazo y por hijo o hija nacida, esto no les ocurre a los varones.*

Entonces, “empezar a visibilizar estas cuestiones es importante en todos los ámbitos. También en los ámbitos gremiales”, dice.

Es de importancia destacar que, si bien se habló de barreras de acceso al mundo sindical, en la mayoría de los discursos de estas mujeres se evidencia una fuerte personalidad y

convicciones que demuestran la importancia de que las mujeres participen en la toma de decisiones que involucra no sólo a los trabajadores, sino a las personas.

Asimismo, fue sorprendente en uno de los relatos de las entrevistadas que no sólo habla del cupo femenino sindical, sino también hace mención del cupo laboral para personas con discapacidad en la administración pública nacional y el cupo travesti trans y señala: “*En nuestras listas de candidatos/as no sólo incluimos a mujeres, sino que en nuestra última lista incluimos a una persona trans*”. Y agrega: “*Mi deseo es que algún día una persona travesti/trans pueda ocupar un cargo de dirigencia sindical*”. Sin dudas, esta entrevistada habla de un paso más en la sociedad en materia de equidad de género. Ya se deja de hablar de cupo femenino sindical y se habla de todos los cupos, que todas las mujeres entrevistadas coinciden en que son necesarios, pero que muchas veces terminan recayendo en la discriminación.

En consonancia con lo recién expuesto, se sobreentiende que, si bien los cupos son necesarios, a ninguna mujer, más precisamente a ninguna persona, le gusta llegar a ocupar un puesto por un cupo establecido por la ley, sino que debiera ser por el simple hecho de ser persona.

He aquí también uno de los puntos destacados por las entrevistadas, respecto a que todos y todas al momento de ocupar un puesto, cualquiera que sea, deberían ser evaluados de acuerdo con sus capacidades, conocimientos, formación académica y habilidades, sin hacer diferencias por género. Si este último punto se respetara, no haría falta hablar de cupos.

## **Cupo femenino sindical y el rol del Estado como autoridad de aplicación**

Un Estado es una forma de organización social, política y económica que adoptan las personas que viven en un mismo territorio. Constituirnos como un Estado social de derecho básicamente quiere decir que acordamos regirnos por leyes que nos afectan a todas las personas por igual, incluyendo a las entidades públicas y privadas (por eso es “de derecho”) y que este marco normativo debe garantizar el ejercicio de nuestros derechos sociales, económicos y culturales, además de los políticos (por eso es “social”).

En el caso de la Ley de Asociaciones Sindicales 25 551, que según el artículo 56 está facultado para: 2.º Requerir a las asociaciones sindicales que dejen sin efecto las medidas que importen: a) Violación de las disposiciones legales o estatutarias; b) Incumplimiento a las disposiciones dictadas por la autoridad competente en el ejercicio de facultades legales; como así también según el artículo 3, podrá petitionar en sede judicial la suspensión o cancelación de una personería gremial o la intervención de una asociación sindical, en los siguientes supuestos: a) Incumplimiento de las intimaciones a que se refiere el inciso 2 de este artículo; b) Cuando haya comprobado que en las asociaciones se ha incurrido en graves irregularidades administrativas. En el proceso judicial será parte de la asociación sindical afectada. No obstante, lo antes prescripto, cuando existiera peligro de serios perjuicios a la asociación sindical o a sus miembros, solicitar judicialmente medidas cautelares a fin que se disponga la suspensión en el ejercicio de sus funciones de quienes integran el órgano de conducción y se designa un funcionario con facultades para ejercer los actos conservatorios y de administración necesarios para subsanar las irregularidades que determinen se adopte esa medida cautelar.

El ejercicio de la libertad sindical de las mujeres, relativa a la negociación colectiva, requiere de un entorno propicio, lo cual implica la existencia de un marco legal que brinde protección y garantías e instituciones destinadas a facilitar su desarrollo. Pero, sobre todo, necesita de acciones positivas por parte de los Estados que potencien la existencia de organizaciones sindicales incluyentes que incorporen las voces de las mujeres y temas de equidad de género en la agenda de trabajo. En efecto, mientras no se asegure una efectiva participación de las mujeres dentro de los procesos de negociación colectiva, así como una inclusión de sus voces, preocupaciones y demandas en la fijación de estándares laborales y derechos, esta negociación no será plenamente efectiva ni igualitaria.

En el recorrido de las preguntas que se les hicieron a las mujeres entrevistadas, todas ellas evidenciaron falta de protección por parte del Estado. En Argentina, la autoridad de aplicación de la ley de cupo femenino sindical es el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Si bien en general en los sindicatos que representan a las y los trabajadores de la administración pública sindical, se evidencia mayor participación por parte de las mujeres, las barreras de acceso y de ascenso en la estructura sindical están siempre relacionadas al género. Ninguna de ellas a lo largo de las entrevistas destacó el rol del Ministerio como promotor de sus derechos como mujer para participar en la vida sindical.

Asimismo, es importante destacar que en este apartado es fundamental la articulación entre las entrevistas realizadas a las mujeres sindicalistas y la información obtenida a partir de la entrevista realizada al informante clave de esta investigación perteneciente al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Una de ellas, por ejemplo, reconocía: *“Lo que me permitió hoy estar donde estoy como delegada de género y derechos humanos fue mi actitud, mi perseverancia y mis conocimientos”*. A su vez, nuevamente agregó: *“El trabajo en conjunto de todas las mujeres en los sindicatos tiene un valor que nadie lo ve, pero de cuyos beneficios hoy muchas mujeres son hacedoras”*.

El informante clave de esta investigación durante toda la entrevista trae a colación y cita la propia normativa desde la ley de cupo femenino, la ley de asociaciones sindicales, el decreto específico sobre la participación femenina en las unidades de negociación colectiva de las condiciones laborales y cita con mucho énfasis el último párrafo del artículo 2 del Dec. 514/2003: *“En los casos en que, por la aplicación matemática de los porcentajes mínimos, resultare un número con fracción decimal, el concepto de cantidad mínima será igual al número entero inmediato superior. En todas las listas de candidatos se deberá cumplir con los porcentajes mínimos exigidos respecto del total general de cargos en órganos ejecutivos se deberá también cumplir el porcentaje mínimo, respecto de los totales parciales de cargos a cubrir para secretarías y para vocalías titulares y suplentes. En el caso de cargos en órganos deliberativos, se deberá cumplir el porcentaje mínimo también respecto a los totales parciales de cargos titulares y suplentes”*. No obstante, e independientemente de lo citado en este artículo, el informante clave de esta investigación destaca que lo que sucede en muchos casos es que oportunamente se han presentado declaraciones juradas donde las pocas mujeres afiliadas con las que cuenta la asociación sindical manifiestan no querer formar parte como candidatas de

listas y, de esa manera, el sindicato queda dispensado de cumplimentar con el cupo femenino sindical.

Asimismo, surge del fallo de la corte “Ministerio de Producción y Trabajo de la Nación y otro c/ Sindicato de Empleados y Obreros Aceiteros de Necochea Quequen y Sudeste de la Provincia de Buenos Aires s/Ley de Asociaciones Sindicales” mencionado durante la entrevista con el informante clave de esta investigación. De acuerdo con la Plataforma de Acción de Beijing (1995), refiere la necesidad de adoptar medidas positivas a fin de promover la elección de mujeres como dirigentes sindicales y asegurar que se garantice a las mismas la protección en el empleo y la seguridad física en el desempeño de sus funciones, así como promover el derecho de las mujeres en un pie de igualdad a ser miembros de sindicatos y otras organizaciones profesionales y sociales.

Una de las entrevistadas con mayor experiencia en el ámbito sindical comentaba que “*el rol del Estado es fundamental porque la brecha de género sigue existiendo y es sólo el Estado el que puede promover políticas públicas para reducir esa brecha*”. A su vez, agrega: “*Como sindicalista, sé y he evidenciado a lo largo de mi carrera que siempre hay mayores prejuicios por el simple hecho de ser mujer. En mi caso, tengo 37 años, ocupo un puesto jerárquico en la estructura sindical y eso me juega en contra*”. Es por estos motivos que el rol del Estado en materia de protección no debe estar abocado simplemente al cupo, sino ir más allá y poner sobre la mesa todas estas cuestiones que las sacan a las mujeres y también a las diversidades de los mismos lugares que hoy pueden ocupar los hombres sin ser juzgados de igual manera.

De igual manera, el informante clave de esta investigación mencionó durante la entrevista:

*Lo que suele suceder es que hay ciertas actividades y por ende sindicatos altamente masculinizados que cuentan con muy pocas mujeres afiliadas con posibilidad de postularse en las listas, entonces si, por ejemplo, un sindicato tiene una mujer afiliada contra mil varones, según la ley es esa mujer la que debería por lo menos ocupar un cargo de conducción, y resulta irrisorio que en un sindicato haya una sola mujer afiliada, pero en la práctica sucede.*

Cabe recordar que la ley de cupo femenino fue dictada como medida de “acción positiva” y tal y como se mencionaba en el artículo de Scielo, “Participación de las mujeres en el mundo sindical. Un cambio cultural en el nuevo siglo” de Nélica Bonaccorsi Marta Carrario (2021): “Las medidas de acción positiva tienen como intención actuar contra la



Brito Artigas, Camila  
DNI 38 356 773

subordinación y la discriminación de las mujeres. En otras palabras, por acción positiva se entiende aquellas estrategias destinadas a establecer la igualdad de oportunidades entre varones y mujeres por medio de medidas gubernamentales, las cuales, más allá de la mera consecución de una práctica discriminatoria, permiten contrastar, compensar o corregir cualquier tipo de discriminación que sea fruto de prácticas sociales del pasado y del presente, o que constituya el reflejo de futuros sistemas sociales. Hay por lo menos dos tipos de mecanismos de acción positiva que se han implementado en diversos países: las cuotas y los objetivos”.

## Conclusiones

A lo largo del presente trabajo de investigación, además de ahondar sobre la ley de cupo femenino sindical y su injerencia en un grupo de mujeres sindicalistas argentinas, se ha realizado un recorrido histórico sobre el mundo del trabajo y la incorporación de las mujeres al mismo, sobre la historia del feminismo y el rol preponderante de las mujeres a nivel mundial, se ha profundizado sobre conceptos como perspectiva de género, patriarcado, estructura sindical y sus cambios a lo largo de la historia e incluso de comunidad LBGTI+ y diversidades.

Fue todo este recorrido el que permitió llegar a hablar de ley de “cupos” (en general) y de cupo femenino sindical (en particular). Sin embargo, si bien este trabajo pretendió profundizar en un primer momento sobre la injerencia de la sanción de la ley de cupo femenino en un grupo de mujeres sindicalistas argentinas, tanto el marco teórico como el análisis de los datos abrieron un abanico de temas relacionados al trabajo de mujeres y el rol que pueden ocupar como sindicalistas, mucho más amplio y enriquecedor.

Es evidente que, si bien hablar de cupo es necesario para garantizar la participación de las mujeres a nivel sindical, el cupo no se cumple. Pero más allá de eso, no es considerado por las mujeres como un puente hacia la igualdad, lo cual evidencia que no se cumple el objetivo de esta ley.

En ninguno de los relatos de las mujeres entrevistadas, fue el cupo el que les permitió ocupar los lugares que ocupan hoy o que ocuparon en su momento, lo cual no es un dato menor.

Respecto de las barreras u obstáculos con los que se encuentran las mujeres al momento de acceder a un cargo en la estructura sindical (más que nada cuando se trata de cargos que implican toma de decisiones), todas están relacionadas con el género, desde la discriminación por motivos de género, el acoso y la violencia por razones de género, los prejuicios, el trato desigual, la desigualdad en el uso del tiempo entre mujeres y hombres, que posterga las carreras profesionales de las mujeres, entre otras.

El rol del informante clave de esta investigación ha sido fundamental ya que evidencia que aún el propio Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad puede reconocer que existen fallas en las herramientas de control del cupo femenino y son insuficientes. No obstante, en su relato hace saber que ese control puede aumentar o disminuir según el contexto social, político, cultural y económico del país. Por tal motivo, y dado que no existe una estricta rigurosidad en la aplicación de este cupo, las asociaciones sindicales en general no lo cumplen e

independientemente de esta situación, las propias mujeres no se sienten representadas ni obtuvieron su lugar en las listas eleccionarias gracias al cupo.

De todos los relatos surge que este cupo, como cualquier otro, es necesario al comienzo de una gestión de cambio cultural, pero después son otros los recursos que debe usar el Estado como protector para disminuir la brecha y para que se incorpore la perspectiva de género cada vez de manera más natural.

A su vez, se evidencia que, si bien hubo grandes avances en materia de derechos igualitarios entre mujeres, hombres y diversidades, queda mucho camino por recorrer y es fundamental que todas las personas que forman parte de la sociedad sean conscientes de la importancia de lograr la igualdad.

En resumen, y respondiendo la pregunta de investigación de este trabajo, no fue solamente el cupo femenino sindical el que ha marcado un antes y un después en la vida de las mujeres sindicalistas, sino también lo fue el movimiento feminista, la Ley Micaela, la ley de cupo trans, la transversalización de las políticas de género, su inclusión en las listas de candidatos/as como *motu proprio* de la asociación sindical, la licencia por motivos de violencia de género, entre muchas otras políticas que son productos de cambios en el mercado del trabajo, hacia un mundo más justo.

## **Bibliografía**

ABRAMO, L. y Rangel, M (2003). “Negociación colectiva y equidad de género en el contexto del MERCOSUR”. En E. De la Garza Toledo y C. Salas (Comps.), NAFTA Y MERCOSUR Procesos de apertura económica y trabajo (pp.215-242). Buenos Aires: CLACSO.

ACKER, J (1990). “Gendering Organizational Theory”. En A. J. Mills y P. Tranced (Comps.) Gendering Organizational Analysis (pp.248-260). Londres: Sage.

ACKER, J (2000). “Jerarquías, trabajos y cuerpos: una teoría sobre las organizaciones dotadas de género” en Navarro, M y Stimpson, C. R (Comp.) Cambios sociales, económicos y culturales, Fondo de Cultura Económica.

Agenda 2030 para el desarrollo sostenible, ONU MUJERES. Recuperado de: <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/2030-agenda-for-sustainable-development>

ALONSO SANCHEZ (2007). “El impacto de las cuotas de género”. Revista Estudios de Género. La Ventana. Vol. 3, Nro 26, Universidad de Guadalajara, México.

APDH (2005). *El poder de las mujeres*. Buenos Aires, Ediciones Asamblea Permanente por los Derechos Humanos.

ANCCOM (2016). “¿Por qué no se cumple la Ley de Cupo Femenino en los sindicatos?”– Agenda de noticias, Ciencias de la Comunicación – UBA

ASPIAZU, E (2013). “La inclusión de la perspectiva de género en el ámbito sindical: avances y limitaciones actuales. Una aproximación desde la literatura nacional e internacional”. ASET. Buenos Aires: Mar del Plata.

ASPIAZU, E (2015). “Participación de las mujeres e institucionalidad de la problemática de género en el sindicalismo argentino”, ASET. Buenos Aires: Mar del Plata.

Auditoría General de la Nación (2018), “Cumplimiento del cupo femenino sindical Ley N° 25 674”, Buenos Aires.

BARRANCOS, Dora (2002). “Inclusión/Exclusión”. Historia con mujeres, Buenos Aires, Fondo de Cultura Económica.

BARRANCOS. (2007). *Mujeres en la sociedad argentina*. Una historia de cinco siglos, Buenos Aires, Editorial Sudamericana.

BONACCORSI, N y CARRARIO, M (2012). “Participación de las mujeres en el mundo sindical: Un cambio cultural en el nuevo siglo”. La Aljaba, 16.

BOURDIEU, P (2000). *La dominación Masculina*. Barcelona: Anagrama.

Brito Artigas, Camila  
DNI 38 356 773

BOURDIEU, P (1997). *Razones Prácticas. Sobre la teoría de la acción*. Barcelona: Anagrama.

BOURDIEU, P (1991). *El sentido práctico*. Madrid: Taurus.

BUDASOFF, Ariana (2021). “Por qué es importante que haya más mujeres en la conducción de la CGT y cómo pueden ellas impactar en la agenda de los sindicatos”  
<https://www.redaccion.com.ar/mujeres-sindicatos-cgt-argentina/>

Comisión Tripartita de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral (CTIO) (2009). “Igualdad de oportunidades en el mundo laboral, una cuestión política. Diez años de historia de la CTIO”. Buenos Aires, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social/UNIFEM.

D´ARRISSO, Julia (2018). “8M: solo cuatro sindicatos cumplen con la ley de cupo femenino”  
- LA NACION.

GODHINO DELGADO, D (2009). “Sindicalismo y género: Experiencias y desafíos de la Central Única de los trabajadores de Brasil”. Nueva Sociedad, 211, septiembre-octubre.

GOLDMAN, Tali (2018). *La marea sindical: mujeres y gremios en la nueva era feminista*, Buenos Aires, Editorial Octubre.

HARTMANN, Heidi (1994). “Capitalismo, patriarcado y segregación de los empleos por sexos”. Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales. Barcelona, ICARIA- FUHEM, 253-294.

HENDELL, L (2017). “Perspectiva de Género”. Comunicación, infancia y adolescencia. Guía para periodistas. UNICEF.

INDEC. (2022). “Encuesta Nacional de Uso del Tiempo 2021”. Resultados definitivos. Recuperado de:  
[https://www.indec.gob.ar/ftp/cuadros/sociedad/enut\\_2021\\_resultados\\_definitivos.pdf](https://www.indec.gob.ar/ftp/cuadros/sociedad/enut_2021_resultados_definitivos.pdf)

INDEC. (2022). Encuesta Permanente de Hogares (EPH), 1er trimestre 2022. Recuperado de:  
[https://www.indec.gob.ar/uploads/informesdeprensa/mercado\\_trabajo\\_eph\\_1trim22756BA7C C2D.pdf](https://www.indec.gob.ar/uploads/informesdeprensa/mercado_trabajo_eph_1trim22756BA7C C2D.pdf)

INDEC. (2023). “Dossier Estadístico, Día Internacional de la mujer”. Recuperado de:  
[https://www.indec.gob.ar/ftp/cuadros/publicaciones/dossier\\_estadistico\\_8M\\_2023.pdf](https://www.indec.gob.ar/ftp/cuadros/publicaciones/dossier_estadistico_8M_2023.pdf)

Brito Artigas, Camila  
DNI 38 356 773

LAFTEM (2019). “El ojo paritario también en los sindicatos”. Recuperado de: <https://latfem.org/el-ojo-paritario-tambien-en-los-sindicatos/>

LEDWITH, S (2012). “Gender politics in trade unions. The representation of woman between exclusion and inclusion”. *Transfer*, 18 (2), 111-128.

Ley de Asociaciones Sindicales 25.674 y su Decreto Reglamentario 514/2003

LOBATO, M. (2008). “Trabajo, cultura y poder: dilemas historiográficos y estudios de género en Argentina”. *Estudios de filosofía práctica e historia de las ideas*. Año 9, N° 10, Mendoza, Diciembre, Dossier (29-45).

MINISTERIO DE LAS MUJERES, GÉNERO Y DIVERSIDAD (MMGyD) (2020). “Hablamos de ciudadanos: Nociones básicas hacia una política integral de cuidados con perspectiva de género”. Recuperado de: <https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/mesa-interministerial-de-politicas-de-cuidado.pdf>

MUNDO GREMIAL (2021). “Cupo femenino en la CGT y la reforma de un estatuto sindical”. *Cupo femenino en CGT y la reforma de un estatuto sindical - Mundo Gremial*.

Nueva Sociedad N.º 232, Marzo-Abril 2011, “Trabajo y género: un viejo tema. ¿Nuevas miradas?”.

OIT (2002). “Negociación Colectiva e Igualdad de Género, Panorama laboral”, pp. 70-78.

PALERMO, S (2007). *¿Trabajo masculino, protesta femenina? La participación de las mujeres en la gran huelga ferroviaria de 1917*. En M. C. Bravo, V. Pita y F. Gil Lozano (comp.). *Historia de luchas, resistencias y representaciones. Mujeres argentinas, Siglos XIX y XX*, Tucumán: EDUNT.

*Revista Internacional del Trabajo* (1999). Volumen 118, núm. 3.

RIGAT PLFAUM, M (2008). “Los sindicatos tienen género”. (Working paper). Buenos Aires: Fundación Friedrich Ebert.

SCOTT, J (1990). *El género: una categoría útil para el análisis histórico*. En J. Amelang y M Nash (Comps), *Historia y género: las mujeres en Europa moderna y contemporánea*. Barcelona: Alfons el Magnanim.

TOBIO, C (2012, mayo-agosto). *Cuidado e identidad de género. De las madres que trabajan a los hombres que cuidan*. *Revista Internacional de Sociología*, 70 (2), 399-422.

Brito Artigas, Camila  
DNI 38 356 773

TRAJTEMBERG, D (2009). “Negociación colectiva durante 2003-2007, un análisis desde la perspectiva de género”. 9º Congreso ASET. Buenos Aires.

Un breve recorrido por la historia del femismo, National Geographic (2023). Recuperado de:  
[https://historia.nationalgeographic.com.es/a/breve-recorrido-por-historia-feminismo\\_17778](https://historia.nationalgeographic.com.es/a/breve-recorrido-por-historia-feminismo_17778)

VALDOVINOS, Oscar (2008). *Estado actual del sistema de relaciones laborales en la argentina*, Santa Fe, Editorial Rubinzal Culzoni.

## Anexo

### **Cuestionario entrevista semiestructurada**

- ✓ ¿Qué edad tiene y cuál es su formación académica?
- ✓ ¿Cuál fue/es su rol actualmente hoy en el sindicato?
- ✓ ¿De qué manera llegó hasta donde está actualmente como mujer sindicalista y cuáles fueron algunos de los inconvenientes que surgieron en el camino?
- ✓ ¿Se sintió alguna vez discriminada en su lugar de trabajo y/o en el sindicato para el forma/formó parte?
- ✓ ¿Qué piensa acerca de la Ley de Cupo Femenino Sindical?
- ✓ ¿Cómo se siente en la actualidad desde su rol de mujer y sindicalista?