

***SINDICATO, GÉNERO E IGUALDAD DE  
OPORTUNIDADES***

***6***

***Serie cuadernillos de capacitación sindical***

***Centro de Información y  
Documentación “8 de Marzo”.***



***Sindicato de Trabajadores Municipales de San Isidro.***

# El movimiento obrero y el movimiento de mujeres

(una relación largamente histórica)

A partir de 1975, año declarado por la Naciones Unidas como el año Internacional de la Mujer, cada 8 de marzo numerosas organizaciones de mujeres y sindicales de todo el mundo celebran el Día Internacional de la Mujer.

Más allá de la vulgarización que muchas veces hacen de dicha celebración los medios de comunicación, el recordatorio del día nos remite a reflexionar sobre la situación histórica de la elección del mes de marzo para la conmemoración.

Mucho se ha hablado entorno al motivo por el cual se ha elegido esa fecha para instituir dicho día, y el debate aún subsiste.

Lo cierto es que la idea de festejar un día internacional de la mujer nació a fines del siglo XIX, y más allá de los diferentes sucesos ocurridos entorno al 8 de marzo, esta fecha nos ofrece una oportunidad para evaluar la **situación real de la mujer en distintas partes del mundo, analizar los avances conseguidos, determinar los retrocesos y sus causas, exigir cambios en la legislación y las políticas públicas y otras múltiples acciones a llevarse adelante por parte del movimiento obrero y de las mujeres.**

Para aportar al debate histórico entorno al mes de marzo, como mes emblemático de la emancipación femenina, ofrecemos una breve cronología de los acontecimientos más destacados de las luchas socio-político-laborales, ocurridos durante el mes de marzo en el período 1857 (Siglo XIX) y 1917 (Siglo XX):

## **Año 1857.**

**El primer 8 de marzo referencial data de 1857.** Día en que las trabajadoras de una fábrica textil de Nueva York, marcharon manifestando su protesta por las malas condiciones laborales a las que eran sometidas, entre ellas la reducción de la jornada de trabajo, que se prolongaba entre 15 y 16 horas. Las mismas fueron violentamente reprimidas por la policía, terminando varias de ellas presas y heridas. Días después se fundó un sindicato enteramente femenino, que en el año 1868 se fusionó a la Unión de Trabajadores de los EE.UU.

## **Año 1910.**

Las mujeres de la **Internacional Socialista**, reunida en Copenhague, proclamaron el “Día de la Mujer”, de carácter internacional, como homenaje a

favor de los derechos de la mujer y para ayudar a conseguir el sufragio femenino universal. La propuesta fue aprobada unánimemente por la Conferencia que contó con la participación de mujeres procedentes de 17 países. La dirigente socialista **Clara Zetkin** propuso el **8 de marzo como día internacional de la mujer**, pero no quedó fijada definitivamente, estableciéndose que sería festejado un día del mes de marzo.

### **Año 1911.**

En coincidencia a las resoluciones de la Conferencia de Copenhague, el **Día Internacional de la Mujer se celebró por primera vez el 19 de marzo** en Alemania, Austria, Dinamarca y Suiza. Las reuniones públicas congregaron más de un millón de personas, mujeres y hombres. Entre otras cosas se exigieron el derecho al voto, al trabajo, a ocupar cargos públicos, a la formación profesional y a la no discriminación laboral.

**A sólo unos días de esa celebración, el 25 de marzo murieron quemadas más de 140 obreras textiles en los EE.UU.**

Las mismas eran operarias de la fábrica Triangle Schistwaist Company, de la ciudad de Nueva York. Habían iniciado el **8 de marzo una huelga con toma del establecimiento** para conseguir mejoras laborales. Sus reclamos comprendían: la reducción de la jornada laboral, pues trabajaban entre 14 y 18 horas diarias; el descanso dominical, ya que trabajaban todos los días de la semana; igual salario por igual trabajo; y mejoras en las condiciones higiénico-sanitarias, dado que estas habían alcanzado un nivel intolerable.

La huelga terminaría en tragedia, ya que la fábrica se incendió y las trabajadoras murieron quemadas, algunos historiadores responsabilizan a rompehuelgas y matones contratados por la patronal como los causantes del incendio.

El taller estaba en el piso ocho del edificio y las escaleras de incendio sólo llegaban hasta el sexto y aún estas eran inadecuadas. Las puertas se abrían hacia adentro en lugar de hacia fuera, y se mantenían cerradas para evitar que las mujeres salieran y que los organizadores sindicales entraran.

Este suceso tuvo grandes repercusiones en la legislación laboral de los EE.UU. **En todas las celebraciones posteriores del Día Internacional de la Mujer, se hacía referencia a esta masacre, lo cual identificó a la celebración con este hecho.**

Para algunos historiadores la tragedia o la masacre, según la versión, habría tenido lugar en el año 1908, aunque la mayoría la sitúa en el 1911.

## **Año 1913-1914.**

En vísperas de la Primera Guerra Mundial, las mujeres rusas festejaron el Día Internacional de la Mujer, el último domingo de febrero de 1913. En el resto de Europa, las mujeres celebraron mitines en torno al 8 de marzo de 1914 para protestar por la guerra.

## **Año 1917.**

Las **mujeres rusas escogieron el 8 de marzo o el 23 de febrero según el calendario Juliano, para declararse en huelga en demanda de “pan y paz”**. Los dirigentes políticos en su mayoría criticaron tal medida, pero la lucha de las mujeres continuo. Este acontecimiento fue histórico, ya que cuatro días después el Zar se vio obligado a abdicar y el gobierno democrático provisional surgido de las luchas otorgó el derecho al voto femenino.

***La relación entre el mes de marzo, y el proceso de luchas históricas del movimiento obrero y de las mujeres trabajadoras es profundo y remite como vimos a múltiples hechos y diferentes momentos de la historia aún reciente de la clase trabajadora.***

## **Preguntas frecuentes sobre género, igualdad de trato y oportunidades.**

---

### **¿Qué son los estudios de género?**

El género es una categoría de análisis en sociología, psicología, antropología, historia o en cualquier otra rama del conocimiento, que permite desvelar las normas, representaciones, ideas, comportamientos, etcétera; que se han ido construyendo socialmente como "naturales" y atribuidos a las diferencias biológicas de los sexos.

Los "*Estudios de género*" analizan los factores sociales y culturales que han construido las diferencias sexuales en un momento o lugar histórico dado.

Los estudios de género forman parte de la reciente tradición de los estudios culturales (*Cultural Studies*) que iniciaron en universidades de Inglaterra y Estados Unidos a partir de los años 1960 y los años 1970. Sin embargo, sus antecedentes son mucho más antiguos.

Aunque menos conocidas que las aportaciones de Simone de Beauvoir, Matilde y Mathias Vaerting (*El sexo clave: Un estudio en la sociología de la diferenciación de sexo*, edición inglesa de 1923) y, sobre todo, Viola Klein (*El carácter femenino. Historia de una ideología*, 1946 publicada en castellano en Buenos Aires en 1951) ya habían planteado que lo que se entendía como psicología femenina no era de las mujeres en sí, sino el producto de las dominación y el sojuzgamiento masculino.

En 1949, Simone de Beauvoir afirma la frase que inicia el movimiento feminista del siglo XX: "Una no nace mujer, sino que se hace mujer."

Su reflexión abrió todo un nuevo campo de indagación intelectual sobre la interpretación de la igualdad y la diferencia de los sexos, que hoy es tema de revistas, libros, debates políticos, políticas de diversidad empresarial y seminarios académicos y movimientos sociales en todo el mundo.

Los estudios de género no sólo estudian la desigualdad hacia las mujeres, sino que han abierto nuevos campos de investigación como estudios sobre la identidad feminidad o masculinidad y diversidad sexual (estudios sobre gays, lesbianas, bisexuales, transexuales, etc.).

Es evidente que existen factores biológicos diferenciales pero es difícil desagregarlos de los factores socio-culturales que les adjudican a las

diferencias significadas que con frecuencia han buscado la inferiorización y sometimiento de las mujeres al sistema patriarcal.

### **¿Qué decimos, cuando hablamos de género?**

Género es una construcción simbólica que alude al conjunto de atributos socio-culturales asignados a las personas (hombres y mujeres) a partir del sexo biológico, que convierten la diferencia sexual en una desigualdad social.

- Es un concepto que se desarrolló en el ámbito de las discusiones y controversias entre diversas teorías sobre la condición social de la mujer, y por lo tanto es producto de un movimiento social históricamente concreto, el movimiento de emancipación femenina que comenzó a manifestarse ya en el siglo XIX, para consolidarse en el siglo XX. Este movimiento se manifestó en todos los ámbitos de la actividad humana de los cuales el mundo laboral y el sindicalismo fueron escenarios privilegiados de sus grandes luchas.

- Este concepto se contrapone a las explicaciones de origen biológico de las desigualdades sociales entre hombres y mujeres.

- Lo que es definido como “masculino” y “femenino” es una construcción social e histórica (Ej, las mujeres no podían ser soldados, hoy integran las fuerzas armadas, de seguridad y policiales; las mujeres no podían boxear, hoy existen los campeonatos de mujeres boxeadoras, y así con otros temas), se decía que estaban limitadas en estas y otras actividades por naturaleza, por designio biológico.

- La base material de la construcción social de lo masculino y lo femenino es la división sexual del trabajo, que en la sociedad urbana e industrial se caracterizó por asignar a los hombres el “mundo público” (trabajo remunerado, política) y a las mujeres el “mundo privado” (trabajo doméstico, familia) y estableció una valoración desigual entre los mismos, otorgándole una mayor estima y prestigio social al “mundo público” y por ende al hombre, a lo masculino.

- Los roles de género, no son biológicos, se aprenden, cambian según la sociedad y el momento histórico, tienen dimensión histórica y social.

- Las relaciones de género son iguales a relaciones de poder asimétricas entre hombres y mujeres, con desventaja para ellas. El resultado son las desigualdades entre los sexos, en cuanto al acceso a los recursos de la sociedad, a los lugares de decisión, a las oportunidades similares en varios ámbitos de la vida social, las inequidades del mundo laboral y reproductivo, etc.

- La sociedad está organizada en un sistema de género, que es el conjunto de instituciones sociales (familia, escuela, iglesia, justicia, etc) y mecanismos formales (leyes y organizaciones) e informales (costumbres y tradiciones). que regulan las relaciones entre hombres y mujeres (relaciones de género) y organizan la sociedad de modo que hombres y mujeres sean, actúen y se consideren diferentes, según las divisiones de roles (división sexual del trabajo).

- Si bien clase social, raza/etnia, grupos nacionales, etc atraviesan toda la estructura social, el género es un corte más transversal, dado que las relaciones de género desiguales se manifiestan en el interior de las clases sociales, de los grupos étnicos y raciales o los grupos nacionales y todo otro tipo de organización e institución humana.

### **¿Qué decimos, cuando hablamos de igualdad de trato y oportunidades?**

Nos estamos refiriendo a un conjunto de discriminaciones positivas, acciones afirmativas, estrategias, políticas públicas y sociolaborales, que buscan instalar normas, leyes y reglamentos u otro tipo de dispositivos socio-institucionales, que sirvan para promover crecientes grados de equidad en los desequilibrios sociales históricos, intentando desestructurar roles sociales asumidos en el inter-juego social hombre-mujer-instituciones.

### **¿Qué es la transversalización de la perspectiva de género en las políticas públicas?**

Transversalizar implica integrar sistemáticamente las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y varones en todas las políticas. Tal como lo propone la Guía Europea de Perspectiva de Género, supone “recorrir a todas las políticas y medidas generales con el fin específico de lograr la igualdad, teniendo en cuenta activa y abiertamente, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen”. Bajo esta perspectiva, la política de género no es un nicho ni un componente adicional, sino que debe ser **un elemento estructural en todas las áreas**.

### **¿Cuáles son los ejes para transversalizar la perspectiva de equidad de género?**

La desigualdad y la inequidad se deben a causas estructurales derivadas de la organización social. Existe una estructura en la que se basa y mecanismos que contribuyen y refuerzan esa situación.

La perspectiva propuesta requiere de herramientas adecuadas que permitan hacer visibles estas relaciones diferenciales o discriminatorias.

Para ello es posible disponer de un conjunto de ejes de análisis:

- Universal-particular
- Público-privado
- Productivo-reproductivo
- Responsabilidades familiares compartidas

#### ***a) Universal-particular***

Históricamente se construyó un esquema de relación en el cual el varón se erige como lo universal y la mujer como particular. Es decir el varón como norma y a la mujer como diferencia. Así se piensa a lo universal (masculino)

como lo que atañe a todo el grupo y lo particular pasa a ser lo excepcional en el mismo.

Para modificar esta visión es necesario construir lo universal humano como compuesto por dos particulares, para lo cual es fundamental trabajar con la perspectiva de equidad de género.

### ***b) Público-privado***

La concepción binaria del espacio social en público/privado se vio favorecida por el desarrollo del capitalismo y su forma específica de división sexual del trabajo. En este contexto se configuraron una serie de prescripciones respecto al modelo femenino, que suponía una subjetividad domesticada, con características psíquicas de receptividad, capacidad de contención y de nutrición. A la medida que la función maternal de las mujeres fue quedando cada vez más disociada de las otras actividades que desempeñaba, también se volvió más aislada, exclusiva y excluyente. Se construye así un tipo de ideal social que las mujeres interiorizan donde se asienta su identidad. Los varones, en cambio, interiorizan los rasgos subjetivos del ideal social de hombre de trabajo, que se configuran como rasgos naturales a la masculinidad. De esta manera se fue consolidando otro estereotipo: lo público como masculino y lo privado como femenino.

### ***c) Productivo-reproductivo***

La división sexual del trabajo refiere la presencia en todas las sociedades de una inserción diferenciada de varones y mujeres en los espacios de reproducción y en los de producción social. Se expresa, por una parte, en la concentración de las mujeres en las tareas de reproducción en el ámbito doméstico y de los hombres en las de producción y, por otra, en la concentración de las mujeres en determinadas actividades y sectores dentro del trabajo remunerado (segregación horizontal) y en determinados puestos y categorías de los niveles inferiores (segregación vertical).

Las consecuencias de esta división, para las mujeres, han sido: (1) falta de autonomía económica, (2) naturalización de una doble jornada de trabajo (invisibilizando el trabajo reproductivo), (3) diferencias salariales, (4) sobrecarga de trabajo total, (5) acceso a puestos de menor jerarquía, que muchas veces se manifiesta en un “techo de cristal” en lo que hace a las promociones, y abre la puerta al acoso sexual en el trabajo.

### ***d) Sexualidad-reproducción***

La legislación ha reconocido históricamente los derechos de maternidad como exclusivos de las mujeres, sin considerar los derechos de paternidad y promoción de las responsabilidades familiares compartidas.

Los modelos familiares se han ido modificando, donde las mujeres y los varones comparten varias de las responsabilidades familiares, sin que esto se refleje en la legislación laboral vigente o en las negociaciones y convenios colectivos de trabajo.

#### **f) Autonomía-dependencia**

Los varones se construyeron históricamente como sujetos plenos de derecho, mientras que las mujeres estuvieron signadas por relaciones de dependencia económica, jurídica, política, religiosa, familiar y afectiva, por lo cual la búsqueda de la autonomía conforma el núcleo de las reivindicaciones de equidad.

La falta de autonomía de las mujeres genera dificultades para garantizar su inserción plena en el ámbito público (participación en la economía, toma de decisiones), situación que se corresponde con los obstáculos de los varones para insertarse en el ámbito doméstico (dificultades para el autocuidado y la responsabilidad de otras personas).

#### **El avance de la legislación.**

*En 1979, las Naciones Unidas aprueban la “Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación de la mujer”, tal Convención obliga a los Gobiernos a adecuar su legislación al principio de no discriminación y a realizar políticas y programas que promuevan la igualdad de oportunidades sobre los sexos en todos los ámbitos de la vida social.*

*En 1985, la Argentina ratifica dicha Convención por Ley N° 23.179, comprometiéndose a su cumplimiento y a informar periódicamente sobre los avances que han realizado en la materia.*

*En 1988 se sanciona en nuestro país la Ley Antidiscriminatoria que lleva el N° 23.592. Allí se establece la prohibición de todo acto discriminatorio basado en la raza, religión, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o características físicas.*

*Según esta ley, quien “arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o de alguna manera menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales –reconocidos por la Constitución Nacional, será obligado, a pedido del damnificado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en la realización y a reparar el daño moral o material ocasionado”.*

*En el ámbito de la legislación argentina relacionada con las diferentes problemáticas que pueden englobarse en el tema mujer y género, podemos referirnos a las siguientes normas a manera de información básica:*

**Constitución Nacional reformada de 1994.**

Art 75. Se incorpora "La Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer", otorgándole jerarquía constitucional.

**Ley Nacional 20.744.**

Ley de Contrato de Trabajo. Derechos laborales. Maternidad. Las mujeres gozan de estabilidad en el empleo 7 meses y medio antes de la fecha probable de nacimiento y 7 meses y medio después.

**Ley Nacional 23.226.**

Derecho a pensión del cónyuge en las uniones de hecho.

**Ley Nacional 23.264.**

Patria potestad compartida por padre y madre en relación a hijos menores.

**Ley Nacional 24.012.**

Las listas electorales que se presenten deberán tener mujeres en un mínimo de 30% de los candidatos a los cargos con posibilidades de resultar electos.

**Ley Nacional 24.828.**

Permite a las amas de casa ingresar al sistema integrado de jubilaciones y pensiones, actual Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA).

**Ley Nacional 25.013.**

Considera despido discriminatorio al originado en motivos de sexo u orientación sexual.

**Ley Nacional 25.087.**

Introdujo una modificación al Código Penal en donde tipifica los delitos de abuso sexual, promoción de la prostitución, corrupción de menores y pornografía.

**Ley Nacional 24.576.**

Introdujo la modificación a la ley de contrato de trabajo, en el que se reconoce, como derecho fundamental de todos los trabajadores y trabajadoras, la promoción profesional y la formación en el trabajo en condiciones igualitarias de acceso y trato.

**Ley Nacional 24.417.**

Introdujo una modificación al Código Procesal Civil y Comercial. Ley de Protección contra la Violencia Familiar. Permite a las víctimas denunciar maltratos físicos o psíquicos ante un juez de competencia y solicitar medidas cautelares. Otorga la facultad al juez de excluir del hogar como medida precautoria a la persona del golpeador (ámbito de aplicación Ciudad Autónoma de Buenos Aires). En algunas provincias quedó pendiente la introducción de una modificación al Código Procesal Civil y Comercial, a través de la sanción de adhesión al régimen que impone la Ley Nacional de Protección contra la Violencia Familiar (24.417).

**Decreto Nacional 2385/93.**

*Incorpora la figura de acoso sexual al Régimen Jurídico de la Función Pública (Capítulo. Deberes y Prohibiciones).*

**Ley Provincial 12764.**

*Incorpora la figura de acoso sexual al ámbito de la administración pública de la provincia de buenos aires, esta normativa no contempla de manera explícita y directa su aplicación al ámbito de las administraciones municipales, a diferencia de la **Ley Provincial 13.168 de Violencia Laboral**, que en su última modificación (**Ley 14.040**), incorpora a las administraciones públicas municipales a su ámbito de aplicación directa.*

**Ley Nacional 26.485.**

*Instituye el Régimen de Protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que se desarrollen sus relaciones interpersonales.*

## **La irrupción social de la mujer.**

Estamos asistiendo a una **triple irrupción social informal de la mujer**:

- *En el mercado laboral.*
- *En la educación superior y la formación profesional.*
- *En los puestos de decisión política, económica, social, sindical, etc.*

*Este proceso no es uniforme, sino desigual y distinto según los continentes, países, regiones y ciudades.*

*Esta dinámica social (la de la triple irrupción) genera el fortalecimiento y desarrollo del movimiento de mujeres en distintas esferas de la producción y de los servicios, tanto en la actividad privada, como pública.*

## **La respuesta sindical ante la triple irrupción femenina.**

*Como todo movimiento social, el de mujeres, genera demandas insatisfechas en el propio proceso de su construcción como tal, una de las respuestas orgánicas desde el sindicalismo ha sido de manera más o menos generalizada la creación de las Secretarías o áreas destinadas al tratamiento de la problemática femenina en la actividad laboral y sindical.*

*Proceso el cual comenzó a tomar fuerza con la declaración de las Naciones Unidas como Año Internacional de la Mujer al de 1975.*

*Dichas secretarías fueron evolucionando en su denominación, no sólo como una adecuación formal a las nuevas tendencias, sino en la medida que el cambio de nombre presuponía una renovación conceptual respecto al problema a ser abordado y la agenda de temas, acciones y estrategias que se asumían como necesarias a ser tratadas. Desde la primitiva denominación de Secretaría de la Mujer y Familia, se pasó a la de Secretaría de la Mujer, utilizándose en la actualidad –en la argentina y en el mundo- varios tipos de combinaciones para su denominación: secretaría de género e igualdad de oportunidades; secretaría de género y discriminación laboral; secretaría de género, igualdad de trato y oportunidades laborales y otras similares.*

*La creación de estas Secretarías ha constituido un paso funcional-organizativo e ideológico-cultural muy importante, que expresa e impone un aire democratizador en el ámbito sindical. Como herramientas institucionales al servicio de las problemáticas de género, estas secretarías deberían sostener como acciones básicas:*

- *Luchar contra toda actitud discriminatoria basada en el sexo, raza, religión o estado civil.*
- *Revertir el concepto cultural y político que subestima el trabajo de la mujer.*
- *Promover una adecuada infraestructura social (jardines maternales, etc) que faciliten la participación de la mujer en las actividades laborales y sindicales.*
- *Garantizar los derechos de la educación laboral y sindical para todas las trabajadoras posibles.*
- *Reconocer el valor social y económico de las tareas del ama de casa, promoviendo su conciencia política y su organización socio-laboral.*
- *Proponer y promover la creación de instituciones de mediación o resolución judicial rápida para los casos de discriminación contra las mujeres.*

*Estos son solo algunos puntos iniciales en un vasto **programa sindical de género e igualdad de trato**, que debería ser tarea de todos y no sólo de las mujeres.*

### ***Algunas acciones posibles del colectivo de mujeres sindicalistas para multiplicar su participación.***

*Sabemos que debido a la acción histórica de ciertos patrones ideológico-culturales, existe discriminación de ciertos sectores de la dirigencia sindical hacia las mujeres que militan gremialmente. Esta se manifiesta fundamentalmente, en las funciones adjudicadas a las mujeres en el organigrama del sindicato y en la asignación de responsabilidades, siendo estas las de menor decisión y envergadura.*

*Esto requiere de una respuesta en la acción de parte del colectivo femenino que excede lo individual y que mínimamente debería atender a:*

- *Capacitarse para adquirir y utilizar, tanto herramientas, como resultados del conocimiento científico-social, para aplicarlos en la*

*transformación de la realidad y de la problemática femenina en particular.*

- *Luchar por los derechos específicos de la mujer dentro del contexto de integración de géneros que permita un cambio dirigenal progresivo y no traumático dentro de la organización, que refleje el proceso de integración del colectivo de mujeres a la misma.*
- *Constituirse en un colectivo militante central para el sindicato, como método de reivindicar en la práctica, a la mujer como uno de los motores de cambio en las organizaciones sindicales de trabajadores y en el mundo del trabajo.*
- *Luchar por la incorporación de una agenda de género e igualdad de trato a las reivindicaciones de las organizaciones sindicales en donde participan.*

### ***Medidas posibles de acción afirmativa para promover la participación femenina en los sindicatos.***

*Las medidas siguientes pueden contribuir a promover a las mujeres en el seno del Sindicato:*

- *El Comité Ejecutivo o Comisión Directiva Nacional del Sindicato debería declarar públicamente a todos sus miembros el compromiso del Sindicato de hacer participar a las mujeres en las actividades del Sindicato en todos sus niveles.*
- *Debería ser examinada la estructura del Sindicato con el fin de comprobar si impide a las mujeres alcanzar los organismos de toma de decisiones.*
- *En donde hay importantes efectivos femeninos, pero ninguna mujer en los órganos de toma de decisiones, deben tomarse disposiciones especiales para asegurar la representación de los puntos de vista de las mujeres, o mediante la creación de puestos adicionales o por cooptación (sistema por el cual se designa a un puesto ejecutivo no electivo a una mujer)*
- *El Comité Ejecutivo o Comisión Directiva Nacional de cada Sindicato debería considerar la conveniencia de establecer comités consultivos con un sistema de consulta regular con el fin de garantizar la protección de los intereses especiales de los efectivos femeninos.*
- *Los Comités mencionados en el punto anterior podrían organizarse también a niveles Nacionales, de Provincia y Distrito, a su vez podrían ser de utilidad alentando la participación activa de la mujer en las actividades generales del Sindicato.*
- *Deberían incluirse en los acuerdos colectivos o en los Estatutos disposiciones relativas a tiempo libre sin pérdida de salario para poder asistir a las reuniones del Sindicato durante las horas de trabajo, en donde esto sea factible.*
- *En donde fuese factible realizar reuniones durante las horas de trabajo, debe hacerse todo esfuerzo posible para proporcionar facilidades de cuidado de niños para ambos sexos.*

- Aunque cada miembro independientemente del sexo, es libre de participar en los cursos sindicales, deben alentarse especialmente a las mujeres a hacerlo.
- El contenido del periódico y otras publicaciones sindicales deberían presentarse en términos no sexistas.
- Exigir el cumplimiento estricto de la ley de cupo sindical femenino vigente y de su decreto reglamentario (**ver textos en anexo**).

### **Las Mujeres y la educación sindical.**

La educación sindical es una condición previa y vital para una participación e implicación activa. Para salvaguardar los intereses de los efectivos femeninos en la educación sindical deberán adaptarse tres enfoques:

- Los aspectos de la igualdad de oportunidades deben ser incorporados en todos los seminarios sindicales.
- Para la mayoría de los Sindicatos seguirá siendo conveniente incluir seminarios sindicales especiales para mujeres en sus programas educacionales, como una manera de reforzar su orientación institucional a dinamizar y fortalecer la participación femenina.
- Como resultado de la educación sindical, más mujeres deberían pasar a ser instructoras.

### **Conjunto de tareas para el diseño de una estrategia de intervención en la problemática laboral de género.**

- Diseñar e implementar políticas, planes y programas operativos que promuevan la incorporación de la mujer al trabajo en igualdad de oportunidades y de trato con los varones.
- Capacitar a quienes se encarguen del diseño, formulación y ejecución de programas y proyectos, para facilitar la equiparación de oportunidades de acceso y participación de las mujeres en el empleo y la formación profesional.
- Asistir técnicamente a organismos gubernamentales y no gubernamentales para el diseño y la formulación de proyectos de generación de puestos de trabajo, que contemplen las necesidades e intereses de las mujeres.
- Diseñar y ejecutar un programa de orientación laboral para mujeres a nivel provincial y municipal para facilitar la búsqueda de empleo y la diversificación de opciones ocupacionales.
- Impulsar la representación equitativa de las mujeres en los programas de empleo, incluidos los dirigidos a actividades no tradicionales.
- Impulsar la incorporación de políticas de equidad de oportunidades entre mujeres y varones en los acuerdos de integración regional.
- Promover la formación profesional y técnica de las mujeres para la diversificación de sus opciones profesionales para que amplíen sus posibilidades de inserción laboral.

- *Garantizar la participación equitativa de las mujeres en los programas de capacitación o entrenamiento continuo.*
- *Diseñar módulos que incorporen temas relacionados con el desarrollo personal y social de las mujeres, fortalecimiento grupal y organizacional y nuevas opciones profesionales.*
- *Facilitar la incorporación de las mujeres, especialmente las más jóvenes, en todos los cursos de formación, incluidos los referidos a ocupaciones no tradicionales y a nuevas tecnologías.*
- *Promover la participación de las mujeres en la producción, estimulando su actividad emprendedora.*
- *Desarrollar materiales y metodologías de inducción y acompañamiento para mujeres que quieren generar su propio empleo en forma individual o asociada.*
- *Estimular la operatoria de líneas de financiación favorables para el desarrollo de micro-emprendimientos productivos liderados por mujeres.*
- *Capacitar a las mujeres para la gestión y administración de su propio micro-emprendimiento, con el fin de optimizar su competitividad para una mejor inserción en el mercado, en el medio urbano así como en el rural.*
- *Difundir los derechos de las mujeres trabajadoras y estimular su ejercicio.*
- *Difundir entre las mujeres trabajadoras y los empleadores, los derechos y obligaciones derivados de la relación laboral, con el fin de evitar y eliminar discriminaciones y aplicar el principio de igualdad de oportunidades.*
- *Articular con las organizaciones sindicales y empresarias a efectos de definir estrategias con el fin de propiciar la aplicación del derecho a una remuneración igual por trabajo de igual valor, para varones y mujeres.*
- *Propiciar la sanción de una normativa que penalice el acoso sexual en las relaciones del trabajo del sector privado.*
- *Promover la regularización del empleo doméstico mediante la revisión de la legislación vigente, con el fin de favorecer los mecanismos de inserción laboral, disminuir los riesgos de marginalidad social y transparentar la relación laboral.*
- *Generar instancias administrativas que garanticen la igualdad de oportunidades y de trato de las mujeres en las relaciones laborales.*
- *Reforzar los órganos de control existentes en materia laboral para que vigilen el efectivo cumplimiento del principio de no discriminación de las mujeres en el ámbito laboral.*
- *Capacitar a las personas destinadas a estas instancias sobre la legislación vigente en el país que garantiza la no discriminación de las mujeres en el trabajo.*
- *Promover la conciliación de la vida familiar y laboral.*
- *Elaborar propuestas tendientes a compatibilizar la legislación vigente a fin de incrementar la oferta de servicios y atención a la infancia, con horarios amplios y flexibles, utilizando recursos existentes y opciones disponibles.*

- *Analizar y difundir la situación y el aporte de las mujeres trabajadoras.*
- *Interesar a los organismos encargados de la producción de la información sobre la necesidad de desagregar ampliamente por sexo los datos referentes al mercado de trabajo.*
- *Diseñar indicadores que permitan transparentar la situación de las mujeres en el mercado de trabajo y la seguridad social.*
- *Realizar estudios de diagnósticos sobre cantidad de mujeres en puestos jerárquicos, con poder de decisión y en actividades no tradicionales. Difundir los resultados.*
- *Realizar estudios con el fin de ampliar el conocimiento de la situación de las mujeres en relación con el trabajo, identificando los obstáculos que se les presentan.*
- *Realizar un relevamiento sobre la existencia y el funcionamiento de jardines maternales y guarderías.*
- *Difundir los resultados de los estudios, análisis e investigaciones realizadas.*
- *Efectuar el monitoreo y la evaluación de las intervenciones planificadas.*
- *Elaborar indicadores específicos e instrumentos de evaluación para dimensionar y visualizar el grado de alcance de los objetivos propuestos, así como la eficacia y la eficiencia de la implementación del Plan, para efectuar las correcciones necesarias.*
- *Realizar un análisis comparativo de los resultados obtenidos y los objetivos propuestos, con el fin de transferir las buenas prácticas identificadas.*

*La problemática del protagonismo de la mujer en la militancia sindical, debe desarrollarse como debate teórico, pero sobre todo debe ser planteado y encarado como tarea militante.*

### **Posición del sindicalismo en el ámbito internacional.**

*Con motivo de la apertura del **54° período de sesiones** (1-12 de marzo de 2010) de la **“Comisión sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer”** (organismo consultivo de Naciones Unidas), la **Confederación Sindical Internacional (CSI)**-a la cual se encuentran afiliadas tanto la CGT, como la CTA- en conjunto con la **Internacional de Servicios Públicos (ISP)**-a la cual se encuentra afiliada la Fe.Si.Mu.Bo- y la **Internacional de Educadores**, presentaron la declaración unitaria titulada: **“Mujeres en la Economía Global en Época de Crisis”**. (ver texto en anexo)*

*Dicha declaración apunta a sostener bases mínimas de intervención en la discusión internacional- de parte de las organizaciones sindicales- sobre la revisión de la implementación de la **Declaración y la Plataforma de Acción***

**de Beijing** y los resultados de la 23ª sesión especial de la Asamblea General y su contribución para delinear una perspectiva de género hacia la plena realización de los **Objetivos de Desarrollo del Milenio**.

## **La respuesta del Estado ante la problemática laboral de género.**

*El Estado argentino ha promovido en el ámbito del Ministerio de Trabajo de la Nación dos espacios institucionales para abordar distintas facetas y áreas de la problemática de género e igualdad de trato.*

*Estos espacios institucionales son:*

- **La Comisión Tripartita de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral (CTIO)**, y la
- **La Coordinación de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades en el Trabajo (CEGIOT)**.

*De ambas áreas CTIO y CEGIOT, ponemos al conocimiento y consideración de las cursistas la información básica sobre objetivos, Integrantes, así como donde buscar y ubicar informes, estudios y estadísticas al respecto del tema.*

## **Comisión Tripartita de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral (CTIO).**

Esta Comisión es un espacio de interacción entre representantes gubernamentales, sindicales y empresariales para fortalecer la concertación y el diálogo social sobre la igualdad de género en el mundo laboral.

La CTIO fue creada mediante el **Acta Acuerdo N° 57** en el ámbito del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social el 28 de octubre de 1998 por iniciativa de la OIT, que mantiene permanente presencia.

Su composición se amplió mediante una **Nueva Acta Integración** que, junto al **Plan de Acción 2005**, puso en marcha una nueva etapa en la CTIO, tomando como punto de reflexión y de partida los sucesos de diciembre de 2001.

*Nota: Acta Acuerdo N°57, Nueva Acta de Integración y Plan de Acción 2005, (ver textos en el ANEXO).*

## Objetivos estratégicos

---

**Ejercer y promover** el diálogo social para el desarrollo de una sociedad democrática y participativa, con una economía más justa y sustentable.

**Eliminar la desigualdad** de género en el ámbito laboral.

**Hacer efectiva** la transversalidad de género en todos los organismos públicos.

**Colaborar** en la capacitación sindical de trabajadoras y trabajadores incluyendo la perspectiva de género en sus programas.

**Promocionar** en el sector empleador las políticas de “buenas prácticas” laborales para el logro del trabajo digno.

**Comprometer** al sector empleador en el fortalecimiento institucional y político de las mujeres empresarias para lograra la equidad en el sector.

**Crear** comisiones tripartitas provinciales en todo el país, garantizando el federalismo y el respeto a las culturas y realidades locales.

**Crear** un Consejo Federal de CTIO provinciales que brinde a los distintos actores sociales un espacio de debate y concertación social.

**Valorizar** la economía del cuidado y hacer visibles tareas tradicionalmente ligadas a lo femenino “invisibilizadas”, reconociendo sus aportes a la producción, reproducción y sostenimiento de la vida cotidiana.

## Integrantes

---

Integran la CTIO representantes de los sectores gubernamental, sindical y empresario.

La Sra. Olga Hammar preside la Comisión Tripartita como representante del MTEySS, a la cual se han integrado otros organismos gubernamentales. Participan representantes de la CGT y la CTA por el sector sindical, y representantes de 14 cámaras por parte de los empresarios.

Todos ellos se reúnen una vez por mes en Plenario, órgano máximo de decisión. Cada entidad tiene un voto y participan sólo las personas designadas por las máximas autoridades de cada una de ellas.

## **Informes, estadísticas y material de formación**

Los mismos están disponibles en la página web del Ministerio de Trabajo de la Nación [www.trabajo.gov.ar](http://www.trabajo.gov.ar) .

## **Coordinación de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades en el Trabajo (CEGIOT)**

---

Esta coordinación es el área responsable de instrumentar políticas de Estado para que en todos los programas y acciones del MTEySS se incorpore la perspectiva de género. Las diferencias en la situación laboral de varones y mujeres requieren de acciones sustantivas orientadas al logro de la equidad para alcanzar las metas del trabajo decente.

El mercado laboral en la Argentina se ha ido modificando en los últimos años a la par de las transformaciones en el aparato productivo y en la organización y procesos de trabajo. Surgieron nuevas condiciones de trabajo y una demanda de nuevos perfiles productivos, con mayores exigencias y selectividad en las calificaciones y disponibilidad de los postulantes, haciendo sumamente competitivo el acceso y la permanencia a un puesto de trabajo.

Estas modificaciones generaron desequilibrios y desajustes entre los requerimientos del mercado y los perfiles ocupacionales de la población económicamente activa; desequilibrios que impactaron de manera diferente en la población, siendo las mujeres un grupo altamente afectado: salarios un 30% menores que el de varones en la misma tarea y cargo, restricción en el acceso a puestos de conducción, mayor desempleo e informalidad laboral, entre las principales consecuencias.

La decisión de crear en el ámbito del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social la Coordinación de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades en el Trabajo (CEGIOT) permite instrumentar la voluntad política de lograr cambios fundamentales para el pleno ejercicio de los derechos humanos independientemente del género.

## **Objetivos**

---

- **Velar** por el cumplimiento de los compromisos adquiridos por el Estado Nacional referidos a la igualdad de derechos entre mujeres y varones en el campo laboral.

- **Desnaturalizar** y hacer visible la división sexual del trabajo como base de las desigualdades.
- **Promover** acciones que permitan el acceso al empleo registrado y de calidad por parte de las mujeres, contribuyendo a la desarticulación de la segmentación laboral.
- **Promover** medidas tendientes a la eficaz implementación de las responsabilidades familiares compartidas entre mujeres y varones en la vida familiar y laboral.
- **Propender** a la eliminación de las condiciones que permiten la perpetuación de la brecha salarial entre mujeres y varones.
- **Fomentar** la participación de las mujeres en los espacios de toma de decisiones.
- **Proponer** medidas que garanticen los derechos de las mujeres migrantes.
- **Reconocer** la contribución del trabajo doméstico no remunerado a la economía nacional y familiar.
- **Contribuir** a la eliminación de toda forma de discriminación y violencia contra las mujeres en el campo laboral.

## Estudios, informes y estadísticas

Los mismos están disponibles en la página web del Ministerio de Trabajo de la Nación [www.trabajo.gov.ar](http://www.trabajo.gov.ar) .



## ¿Cuáles son las funciones de la CEGIOT?

- **Asesorar** al Sr. Ministro de Trabajo en temas relacionados con la transversalización de la perspectiva de género y la igualdad de oportunidades para la definición de políticas en todas las áreas de su competencia.
- **Diseñar** propuestas de acción para cada uno de los programas del Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social de la Nación.
- **Diseñar** instrumentos operativos adecuados para la transversalización de la perspectiva de género.

- **Generar** un corpus de información a partir del análisis de datos y la producción de investigaciones de utilidad específica para el área.
- **Generar** acciones de sensibilización, formación y capacitación que permitan difundir la misión e implementar las acciones del área.
- **Proponer** mecanismos para el monitoreo y el seguimiento de las políticas del Ministerio.
- **Articular** acciones con otras áreas y organismos gubernamentales, organizaciones de la sociedad civil y organizaciones de la comunidad, propiciando la conformación de dispositivos intersectoriales y redes.