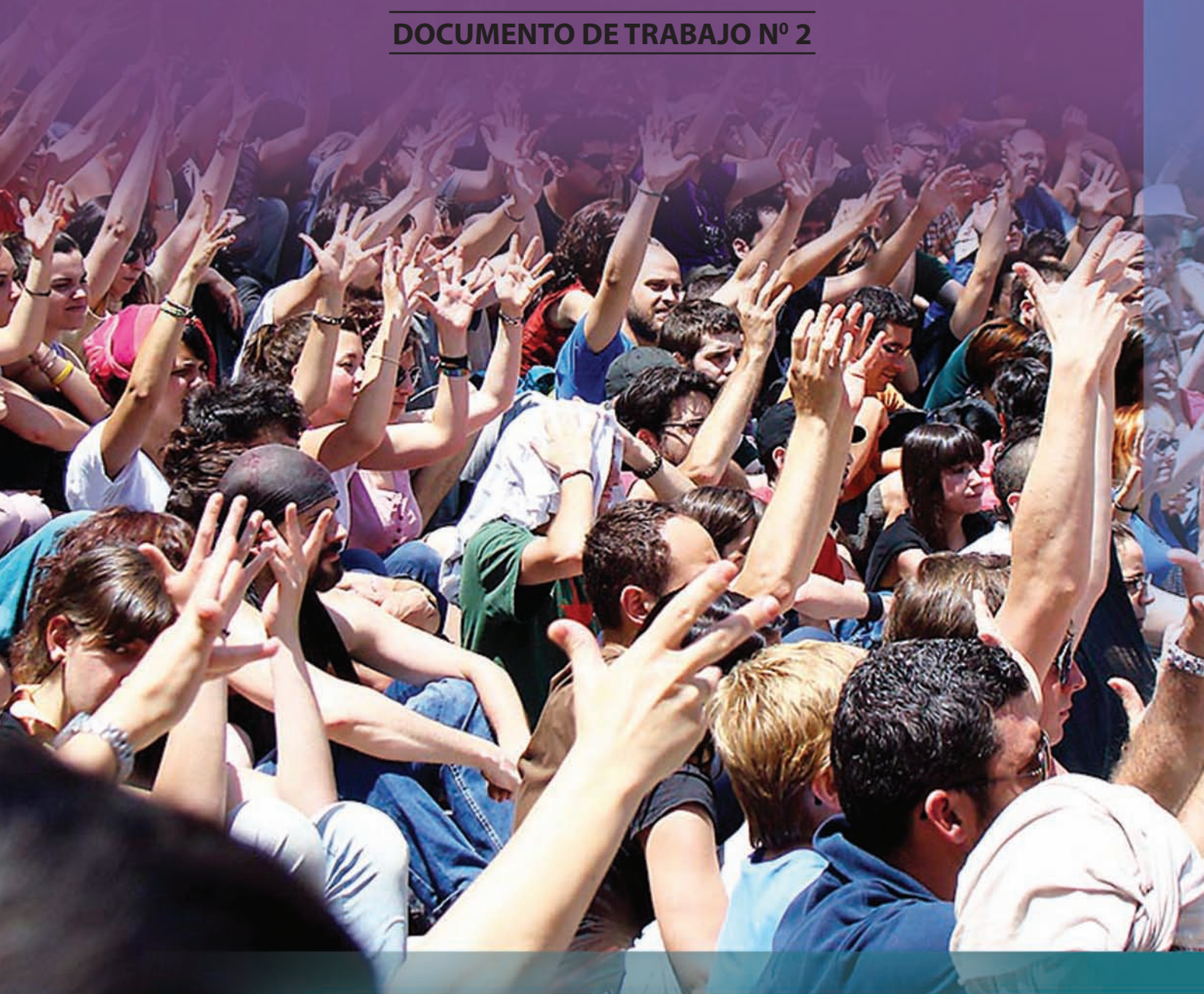


COLECCIÓN: MUJERES Y TRABAJO

# LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO MECANISMO DE PROMOCIÓN DE LA EQUIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD

DOCUMENTO DE TRABAJO Nº 2





# LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO MECANISMO DE PROMOCIÓN DE LA EQUIDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD

DOCUMENTO  
DE TRABAJO N<sup>o</sup> 2

*Coordinación:* Estela Díaz

*Investigación:* Nora Goren

Agosto 2012





## PRESENTACIÓN

La negociación colectiva es una herramienta central en el camino de la igualdad y la equidad. Por ello estamos desarrollando una serie de documentos que aportan en esa dirección. En el anterior, el primero de la serie, “La negociación colectiva como mecanismo de promoción de la equidad de género y diversidad”, presentamos propuestas de cláusulas que favorecen el acceso más igualitario a los derechos por parte de las mujeres y los varones. Nos centramos en aspectos tales como el acceso al empleo, la formación y promoción profesional, la clasificación profesional y los sistemas retributivos, la corresponsabilidad de la vida laboral y familiar y la violencia laboral; así como relatamos el proceso de negociación de la industria del neumático, un sector totalmente masculinizado, que concluyó en la incorporación de una cláusula de género. En ese sentido, señalábamos la importancia que desde el punto de vista institucional tuvo la consolidación de las áreas de género y la realización de acciones y estudios para fortalecer la inclusión de cláusulas de género y la transversalización de la dimensión de género en la agenda sindical.

Asimismo, dimos cuenta de la escasa presencia de mujeres en las mesas de negociación colectiva y las dificultades para el cumplimiento de la Ley de Cupo Sindical. Por ello, y para poder tener un panorama certero de la relación existente entre la estructura de los sindicatos y la negociación colectiva sobre temas de mujeres y género, nos propusimos un ejercicio, que nos pudiera acercar lo más posible a ella. Se seleccionó una muestra al azar, basada en 28 convenios colectivos homologados durante el año 2011<sup>1</sup>, para concretar una serie de interrogantes, cuyas respuestas pueden dar pie para seguir construyendo nuestra agenda política y social.

Buscamos poner en relación la composición de las comisiones directivas de los sindicatos, la conformación de las comisiones paritarias y la inclusión de temas de mujer/género, para plantear una serie de preguntas que se relacionan y tensionan



1. En la selección de las cláusulas se tuvo en cuenta que éstas no se replicarán. Ver anexo 1.



a los sindicatos para poder incluir la temática de género en la agenda sindical. Ésta involucra un conjunto de acciones combinadas, principalmente en dos frentes, un trabajo hacia afuera y un trabajo hacia adentro de las organizaciones. En el primer caso, tiene que ver con la promoción de la afiliación de nuevos grupos de mujeres y con la lucha por la igualdad de oportunidades en el mundo del trabajo. En el segundo caso -y al que le dedicaremos mayor desarrollo-, el desafío fundamental es el

entre sí, poniendo en diálogo, por un lado, la relación existente entre la conformación de la estructura sindical y la conformación de las comisiones negociadoras; y por otro, la relación entre estas conformaciones y los temas de mujer/género que se negocian.

Las preguntas que buscamos responder son: ¿qué relación existe entre la inclusión de cláusulas de género -ICG- y la participación de mujeres en las comisiones negociadoras?; ¿qué relación existe entre la ICG y la participación de las mujeres en las comisiones directivas de los sindicatos?, ¿cómo se expresa esta relación en referencia a los sectores en que se insertan mayoritariamente las mujeres?

A partir de las respuestas a estos interrogantes, nos planteamos los desafíos que se les presentan

de quebrar todas las barreras que impiden la incorporación de mujeres en los sindicatos y su participación plena en igualdad de condiciones en todos los niveles de decisión; aspectos que es necesario considerar en el contexto más general de cambios y permanencias en las estructuras y dinámicas sindicales.

Abordamos este trabajo a sabiendas de que la construcción de esta agenda contempla una serie de acciones concatenadas en las que, en la búsqueda de la igualdad y la equidad, la mayor participación de las mujeres es fundamental, y hacia esta dirección se orientan los interrogantes del presente trabajo, pero también se requiere de cambios en la propia estructura sindical.



## ¿Qué relación existe entre la inclusión de cláusulas de género en la negociación colectiva y la estructura del sindicato?

Nos centraremos en el grupo de trabajadoras/es que están cubiertas/os por la legislación laboral y su trabajo regulado bajo los convenios colectivos de trabajo. Nos proponemos analizar cuándo y cómo se incluyen cláusulas que impliquen a las mujeres, ya sea en su condición femenina o de género en los convenios colectivo de trabajo<sup>2</sup>.

Empezar a responder esta pregunta nos remite de manera directa a la Ley de Cupo Sindical Femenino, sancionada en el año 2002. Ésta fue promovida por mujeres sindicalistas, grupos políticos de representación de las mujeres, intelectuales de las más variadas orientaciones ideológicas. Cuenta con el precedente del cupo para cargos electivos, ley que fuera sanciona-

da en el año 1991. A su sanción le antecede un largo proceso de debate que se inicia en el año 1994, con la presentación del proyecto de ley. De hecho, dicho proyecto generó profundas resistencias en el seno del movimiento sindical. Las argumentaciones aducían que la aprobación del cupo femenino implicaría la modificación de la Ley de Asociaciones Profesionales, instituto que, históricamente, una parte importante del sindicalismo se resiste a cambiar (Novick 2005); otros sostenían que, para reivindicar y mejorar la situación de las mujeres trabajadoras, era necesario revertir la escasa presencia femenina en la conducción sindical. También se sostuvo que una ley votada por el Congreso terminaría siendo una herramienta externa a la vida sindical, que era necesario que medidas de estas características se incluyeran a partir de las decisiones soberanas de los órganos sindicales y de las centrales. Finalmente se sancionó la Ley 25.674, medida de acción positiva, que se propone ser un instrumento de corrección de desigualdades, y que no hace más que alertarnos constantemente acerca de la existencia de una situación de desigualdad de género en las representaciones sindicales.

2. Por cuestiones de exposición, denominaremos cláusulas de género cuando estén incluidas tanto las cláusulas desde una perspectiva de mujeres como de género, y en los casos en que estén desagregadas, se utilizará la denominación correcta.



## Relación entre la inclusión de cláusulas de género en la Negociación Colectiva y la participación de mujeres en las Comisiones Directivas de los Sindicatos

La mayor cantidad de los convenios que han incluido cláusulas de género se concreta en los sindicatos en cuyas comisiones directivas participa una mayor cantidad de mujeres. Pero por otra parte, la incorporación de cláusulas de género también está presente en sindicatos en los que esto no sucede; lo cual nos indica que, si bien la mayor presencia de mujeres incide en la inclusión de cláusulas, esto no implica que sin su participación no se las incluya.

Esta situación da cuenta de una doble dinámica: por un lado, el hecho de que las mujeres ocupen mayor cantidad espacios de poder/decisión significa que es más posible que se hagan presentes sus intereses en los propios procesos de negociación interna. No obstante, ésta no es la única vía de alcanzarlo; el modelo de inclusión de la perspectiva de género en los sindicatos, que tiene ya larga data, va construyendo un entramado y una instalación de la temática que permean al conjunto de la institución, y puede ser una de las explicaciones por las cuales en ausencia de las mujeres se negocian también cláusulas de género.

**CUADRO 1**

### Cláusulas de género y mujeres en la comisión directiva del sindicato

		Mujeres en comisión directiva (secretariado)		
		No	Sí	Total
Convenios con cláusulas de género	No	6	6	12
	Sí	5	11	16
	Total	11	17	28

Fuente: Elaboración propia, en base a muestra convenios seleccionada.



La pregunta que acá nos formulamos y que retomaremos a lo largo del trabajo es si en el lugar donde están desempeñándose las mujeres (las secretarías) tienen suficiente inclusión del enfoque de género y capacidad de incidir/poder de negociación al momento de la toma de decisiones, así como dar cuenta de cuáles son los temas que se tratarán en la mesa de negociación, entre otros.

### Relación entre la participación de mujeres en las comisiones directivas (secretariado) y la participación de mujeres en las comisiones negociadoras de los convenios colectivos

Al analizar cuál es la relación que existe entre la presencia de mujeres en la comisión directiva y en las comisiones negociadoras de manera conjunta, tal como se expresa en el cuadro 2, evidenciamos dos situaciones. Por un lado, que la ausencia de mujeres en la comisión directiva del sindicato parecería ser un impedimento para la incorporación de ellas a las comisiones negociadoras del convenio colectivo. En este sentido, la ausencia en la organización se traslada a la otra institución. Por el otro, la presencia de mujeres en las comisiones directivas de los sindicatos no asegura automáticamente la integración de las mujeres en las comisiones negociadoras del convenio colectivo.

Una explicación posible puede estar asociada a que las mujeres que alcanzan niveles de liderazgo en los sindicatos son pocas y, por otro lado, la mayoría de las que integran una comisión directiva no tienen cargos como la secretaria general, adjunta o de asuntos gremiales, sino en puestos tales como la Secretaría de la Mujer, de Igualdad de Género y Oportunidades, Juventud y Previsión Social, de la Tercera Edad o de Turismo y Recreación. Esto nos permite hablar de la existencia de territorios femeninos y masculinos en los cargos que ocupan unas y otros, con grandes diferencias en cuanto a la posibilidad de toma de decisiones e incidencia política.

Al respecto, un estudio realizado a fines de 2005 por el Observatorio de la Comisión Tripartita del MTEySS<sup>3</sup> muestra que el 83% de las mujeres que participan en el sector sindical perciben que tienen menor poder de decisión que los varones. Y esta percepción responde a que lo que ocurre en el ámbito de las organizaciones sindicales es muy similar a lo que pasa en los diferentes espacios de toma de decisión. A pesar de los avances, son pocas las mujeres que alcanzan niveles de liderazgo.

## CUADRO 2

### Mujeres en comisiones negociadoras/ Mujeres en comisiones directivas.

		Mujeres en comisión negociadora		
		No	Sí	Total
Mujeres en comisión directiva (secretariado)	No	11		11
	Sí	9	8	17
	Total	20	8	28

Fuente: Elaboración propia, en base a muestra convenios seleccionada.



3. "Mujeres en puestos de decisión". Manifestaciones de la vida pública y de la vida privada/doméstica. Ministerio de Trabajo, CTIO, Observatorio, 2006.



### Relación entre la inclusión de cláusulas de género y la participación de mujeres en las comisiones negociadoras del convenio colectivo

Al observar qué asociación existe entre la inclusión de cláusulas de género y la participación de mujeres en las comisiones negociadoras del convenio colectivo, nuevamente se puede apreciar, al igual que en la situación antes descrita, que a mayor presencia de mujeres en la mesa de negociación, la probabilidad que se firmen cláusulas de género en los convenios colectivos es mayor que cuando no las integran. No obstante, ésta no es condición necesaria para que se incluyan cláusulas.

Cabe recordar que la Ley de cupo sindical señala que la comisión paritaria debe conformarse con una cantidad proporcional de delegadas en función de la cantidad de trabajadoras de la rama de actividad, y que cuando no se cumpla con esta pauta, los contenidos acordados no serán oponibles o aplicados a las trabajadoras, excepto cuando las condiciones negociadas sean más beneficiosas para ellas. Asimismo, se señala que bajo ningún supuesto se procederá a constituir unidades de negociación cuando no se haya cumplido previamente con lo exigido en el artículo 1 de la ley N° 25.674 antes señalada.

### CUADRO 3

#### Mujeres en comisiones negociadoras/ Convenios con cláusulas de género

		Mujeres en comisión negociadora		
		No	Sí	Total
Convenios con cláusulas de género	No	11	1	12
	Sí	9	7	16
	Total	20	8	28

Fuente: Elaboración propia, en base a muestra convenios seleccionada.

#### Mujeres en comisiones negociadoras, en comisiones directivas e intensidad del empleo femenino

Si tenemos en cuenta las diferencias existentes entre los sectores de actividad de acuerdo con la demanda de mano de obra femenina o masculina, se observa que en los sectores de baja intensidad de empleo femenino es poco frecuente la participación de mujeres tanto en las comisiones directivas de los gremios como en las comisiones negociadoras del convenio colectivo. Entre estos, encontramos sólo unos pocos sindicatos que incorporan mujeres en las comisiones directivas, y de estos, es casi nula la participación femenina en las comisiones negociadoras.

El panorama cambia en los sectores de alta o media intensidad de empleo femenino. En estos sectores, la pauta general es que las mujeres integren las comisiones directivas de los sindicatos, pero se evidencian importantes limitaciones para participar del proceso de negociación con el sector empresario, expresada en su baja participación.

En este sentido, en los sectores que demandan mano de obra femenina, casi el 100% de los sindicatos que firmaron convenios colectivos tienen mujeres en los cargos de conducción, pero sólo el 50% las incluye en las comisiones negociadoras.



### CUADRO 4

#### Mujeres en la comisión negociadora, mujeres en la comisión directiva e intensidad del empleo femenino

		Intensidad del empleo femenino	Mujeres en comisión negociadora		
			No	Sí	Total
Mujeres en comisión directiva (secretariado)	No	Bajo	10		10
	Sí		3	1	4
	<b>Total</b>		<b>13</b>	<b>1</b>	<b>14</b>
	No	Medio-	1		1
	Sí		6	7	13
	<b>Total</b>		<b>7</b>	<b>7</b>	<b>14</b>

Fuente: Elaboración propia, en base a muestra convenios seleccionada.

#### Tipo de cláusula pactada según la participación femenina

En este punto dividimos las cláusulas pactadas en tres grupos, en función de la orientación de cada una de ellas.

Por un lado, agrupamos:

a) Las cláusulas orientadas a **la protección**. En ellas se contemplan la protección durante el período



de embarazo y la maternidad, contra el acoso y la violencia laboral, y las licencias pagas (por día femenino o por motivos personales).

b) En el segundo grupo incluimos las cláusulas de *igualdad de oportunidades*. Entre ellas se ubican las relacionadas con el acceso al empleo, igual salario, y la de no discriminación por motivos de sexo.

c) En este grupo contemplamos las negociaciones que incorporan ambos tipos de cláusulas, de *protección y de igualdad*.

De acuerdo con esta clasificación encontramos:
8 convenios colectivos pactaron sólo cláusulas de igualdad
6 convenios colectivos pactaron sólo cláusulas de protección
3 convenios colectivos pactaron ambos tipos de cláusulas
11 convenios colectivos no incorporaron cláusulas de género



Es de destacar, tal como se expresó anteriormente, que en el 39% de los convenios no fue incluido ningún tipo de cláusulas, mientras que en el 61% se tuvo en cuenta alguna de ellas. Entre estos últimos, casi la mitad, el 47%, incluyó alguna cláusula de igualdad; el 35%, de protección; y el 18%, ambos tipos de cláusulas.

Otra pregunta que nos formulamos es qué clase de relación hay entre el tipo de cláusula negociada y la intensidad del empleo femenino según el sector de actividad, y encontramos que las cláusulas de igualdad están presentes tanto donde hay alta participación femenina como donde ésta es reducida, pero las cláusulas de protección se encuentran en los sectores de mayor empleo femenino. Esto nos indicaría que todavía se requiere la presencia de mujeres en el sector de trabajo para incorporar medidas que tengan en cuenta el cuidado de las personas. La ampliación de la licencia por maternidad, o para el cuidado por enfermedades de hijas/os o personas dependientes, los espacios pagos de cuidado infantil o la creación de ellos en el lugar de trabajo, entre otras medidas, son escasos o nulos cuando el sector de trabajo es mayoritariamente masculino.

## CUADRO 5

### Tipo de cláusula según la intensidad del empleo femenino

Tipo de cláusulas	Intensidad del empleo femenino		
	Bajo	Medio-alto	Total
Igualdad	4	4	8
Igualdad-protección		3	3
Protección	2	4	6
Ninguna	8	3	11
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>14</b>	<b>28</b>

Fuente: Elaboración propia, en base a muestra convenios seleccionada.

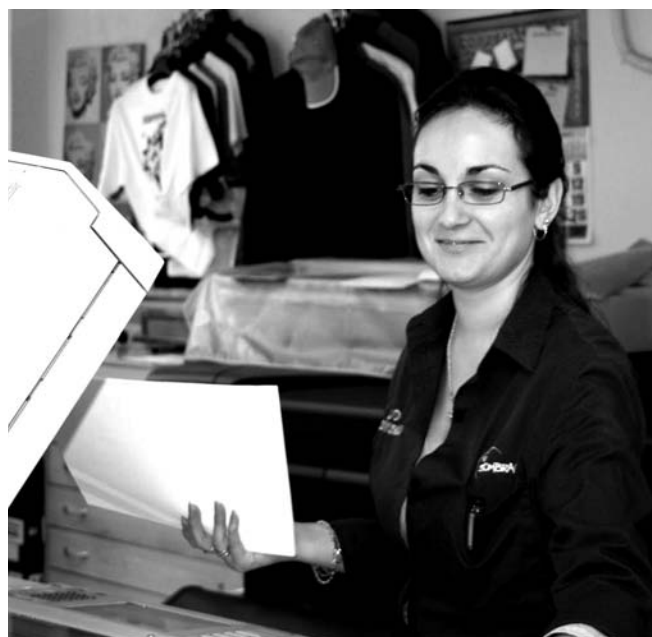
Por último, nos propusimos un ejercicio que permitiera ver los cruzamientos entre todos los ítems que consideramos previamente. Para ello analizamos la relación existente entre: 1) participación de las mujeres en las comisiones directivas; y 2) en la comisión negociadora, respecto del tipo de cláusula negociada. Los datos no hacen más que reafirmar que cuando las mujeres no integran las comisiones se negocian más cláusulas de igualdad que de protección.

**CUADRO 6**

**Función de la cláusula de género y mujeres en las comisiones directivas**

Función de la cláusula de género	Mujeres en comisión directiva (secretariado)		
	No	Sí	Total
Igualdad	4	4	8
Igualdad-protección		3	3
Protección	2	4	6
(en blanco)	5	6	11
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>17</b>	<b>28</b>

Fuente: Elaboración propia, en base a muestra convenios seleccionada.



**CUADRO 7**

**Tipo de cláusula de género según mujeres en la comisión negociadora**

Función de la cláusula de género	Mujeres en comisión negociadora		
	No	Sí	Total
Igualdad	7	1	8
Igualdad-protección		3	3
Protección	3	3	6
Ninguna	10	1	11
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>8</b>	<b>28</b>

Fuente: Elaboración propia, en base a muestra convenios seleccionada.

Una explicación posible reside en el hecho de que gran parte de las cláusulas de igualdad de oportunidades tienen un carácter declarativo, lo cual expresa un bajo grado de compromiso o de cumplimiento de parte del empleador, debido a que no se establecen penalidades en caso de incumplimiento<sup>4</sup>.

De todas formas, es de destacar la inclusión de una cláusula de igualdad de oportunidades en el convenio de la industria del neumático firmado por SUTNA con BRIDGESTONE ARGENTINA SAIC; FATE SA INDUSTRIAL COMERCIAL E INMOBILIARIA; PIRELLI NEUMÁTICOS SAI, sector que emplea varones casi en su totalidad. En este caso, “*las empresas se comprometen a adoptar medidas de acción positiva, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, que posibiliten la participación efectiva de las mujeres en la industria del neumático*”.

En tanto, en los **sectores con más peso del empleo femenino**, en los sindicatos con mujeres en la conducción del gremio o en los sindicatos en los que se designan mujeres para integrar la comisión negociadora, las cláusulas pactadas se dividen en partes iguales entre aquellas que se orientan a proteger a la mujer y las que se orientan a la igualdad de género.

4. Para un desarrollo de este tipo de cláusulas ver Colección: Mujeres y Trabajo. La Negociación Colectiva como mecanismo de promoción de la Equidad de género y Diversidad, CEMyT, 2011.



## A MODO DE REFLEXIÓN

A lo largo del trabajo hemos puesto en relación la composición de las comisiones directivas de los sindicatos, la conformación de las comisiones paritarias y la inclusión de temas de mujer/género en la negociación. Sobre la base de lo analizado, podemos concluir que:

- **A mayor cantidad** de mujeres que participan en las **comisiones directivas**, hay más **cláusulas de género incluidas** en la negociación colectiva.

- La **ausencia de mujeres** en la **comisión directiva** del sindicato pareciera ser un impedimento para la incorporación de ellas a las **comisiones negociadoras** del convenio colectivo.

- La **presencia de mujeres** en las **comisiones directivas** de los sindicatos **no asegura** automáticamente la integración de las mujeres en las **comisiones negociadoras** del convenio colectivo.

- Se evidencian, en la estructura sindical, **territorios femeninos y territorios masculinos**, con **desigual capacidad de decisión y de poder**.

- A **mayor presencia de mujeres en la mesa de negociación**, la probabilidad de que se firmen **cláusulas de género en los convenios colectivos** es mayor que cuando no la integran.

- En los sectores de **baja intensidad de empleo femenino** es **poco frecuente** tanto la participación de mujeres en las **comisiones directivas de los gremios** como en las **comisiones negociadoras del convenio colectivo**.

- En los **sectores de alta o media intensidad de empleo femenino**, la pauta general es que las **mujeres integren las comisiones directivas de los sindicatos**, pero con escasa participación en la negociación.

- Entre los **convenios en los que se incluyó alguna cláusula** se evidencia que, en su mayoría, se pactan **cláusulas de igualdad**; en **menor medida, de protección**; y en menor proporción, ambos tipos de cláusulas.

Esto nos muestra como, por un lado, la mayor presencia de mujeres tracciona para su incorporación en las mesas negociadoras, así como para hacer presente en mayor medida sus/nuestros intereses prácticos y/o estratégicos; pero por el otro, también señala que aún resta camino por recorrer. Por ello nos preguntamos acerca de las formas institucionales que pueden transitarse para la incorporación de la temática de género en la agenda sindi-





cal. ¿Quién se encargará de incluir dicha temática en la agenda?, ¿es/será necesario crear una nueva estructura?, ¿o será posible institucionalizarla dentro de la existente? ¿O la estrategia será recurrir a ambos recursos? ¿Quién va encargarse de ello? Sin una reforma sindical estructural, ¿es posible avanzar sustancialmente en la inclusión de las mujeres y las políticas de género? En relación con los primeros interrogantes, podemos señalar que existen tres modelos para incorporar la perspectiva de género en las organizaciones, que refieren a esquemas diferentes y cruzados: el modelo focalizado o mecanismo específico, el modelo transversal y el modelo mixto. Como todo modelo, no se lo halla de manera pura en ninguna institución y, si bien cada uno de ellos respondió a etapas propositivas diferentes, no han permanecido invariables a lo largo del tiempo.

**El modelo focalizado**, que implica la implementación de mecanismos específicos, plantea la necesidad de contar con una instancia en la que se desarrollen más acciones en favor de las mujeres. Se concreta en la creación de secretarías, departamentos o direcciones de las mujeres o de género e igualdad, según las diferentes denominaciones. La mayor ventaja de este modelo es la claridad y el fácil manejo para su implementación. Desde este espacio se pueden desarrollar acciones de capacitación, sensibilización y asesoramiento a las mujeres trabajadoras, activistas sindicales y dirigentes, con la finalidad de proporcionarles herramientas prácticas para fortalecer sus niveles de participación en la organización sindical y en los espacios

de decisión. A pesar de ser el modelo más desarrollado, todavía hay gran cantidad de organizaciones sindicales que no cuentan con estos espacios para la planificación, inclusión y acción de políticas de género.

**El modelo transversal** supone que no se trata de acciones puntuales, sino que implica redefinir todas las actuaciones llevadas a cabo para que éstas contribuyan activamente a la igualdad de género. Esta definición señala que transversalizar implicaría el ejercicio de un esfuerzo por superar la tradicional separación o segregación de los mecanismos específicos, focalizados en superar la discriminación de las mujeres, y no la realización de acciones específicas.

Este modelo se basa en la propuesta que se vio expresada por primera vez en una de las recomendaciones que figuran en la Plataforma de Acción de Beijing, que señala que “el mecanismo nacional para el avance de la mujer es la unidad central coordinadora de políticas dentro del gobierno. Su principal tarea es apoyar la transversalización de una perspectiva de igualdad de género en todas las áreas políticas”. Un objetivo de máxima de este modelo se basa en la propuesta que indica que no es necesario contar con un órgano definido que desarrolle acciones en favor de las mujeres o incorpore la perspectiva de género en la organización sindical. Por el contrario, plantea la necesidad de integrar el enfoque de género como un eje que atravesase toda la estructura sindical y la práctica cotidiana de las distintas áreas del trabajo sindical a fin de no aislar el tema. Es un modelo complejo, y para su implementación se requiere de capacidades institucionales variadas y de difícil articulación. Si bien este modelo puede ser considerado como la mejor opción, no obstante, la posibilidad de ponerlo en práctica presenta restricciones, y se corre el riesgo de que el enfoque de género, por estar en todas partes y en ninguna parte a la vez, no sea incorporado y, en consecuencia, nadie se responsabilice de su cumplimiento.

Por último, **el modelo mixto** combina el transversal con el focalizado, y plantea la institucionalización de un órgano catalizador para garantizar la incorporación del enfoque de género en la organización sindical. Además, se pone énfasis en que el órgano catalizador también tenga la capacidad de

potenciar a otras áreas. Una de sus mayores ventajas es que mantiene el objetivo de influir en el conjunto.

Es difícil pensar la inclusión de la perspectiva de género en la negociación colectiva y por lo tanto en la mejora de las condiciones laborales para las mujeres sin referirlo a la dinámica sindical más general. Sin lograr que opere un debate global sobre las estructuras, participación y formas de elección/representación al interior de los sindicatos, se podrá avanzar con mayor presencia de mujeres en los padrones de afiliación, en las comisiones internas y cuerpos de delegados, en las asambleas y todo espacio de participación más de base, pero difícilmente pueda producirse un cambio estructural que posibilite a las mujeres alcanzar el vértice de las organizaciones y los liderazgos públicos. Posiblemente se podrán incorporar, como vimos en este informe, algunas innovaciones temáticas, pero todavía estaremos lejos de abordar el núcleo duro de las desigualdades.

La CTA está impulsando una iniciativa para discutir en el Congreso Nacional un código electoral nacional sindical, que adecue nuestra legislación con los convenios de OIT sobre democracia sindical y también que se ponga en sintonía con las experiencias que vienen aportando la Confederación Sindical Internacional y de las Américas. También hay que mirar el histórico internacionalismo de las organizaciones sindicales como una oportunidad, ya que en esos ámbitos está incorporado el enfoque de género, los temas de diversidad sexual y



nuevos derechos; incluso la presencia de mujeres en paridad en las delegaciones para congresos y seminarios como un prerequisite para la participación. Será necesario seguir ampliando alianzas, articulaciones múltiples, que incluyen políticas gubernamentales, ámbitos del diálogo social, la responsabilidad social empresaria y todos aquellos factores que contribuyan para avanzar en estas temáticas pendientes. Pero es ineludible reconocer que los cambios serán más profundos en la medida que se produzcan de la mano del debate, movilización y transformaciones en el propio movimiento sindical.

## ANEXO 1

Actividad	Sindicato	Empresa
VESTIDO	FONIVA - FEDERACIÓN OBRERA DE LA INDUSTRIA DEL VESTIDO Y AFINES	FEDERACIÓN ARGENTINA DE LA INDUSTRIA DE LA INDUMENTARIA Y AFINES (FAIIA)
QUÍMICOS	FATIQP - FEDERACIÓN ARGENTINA DE TRABAJADORES DE INDUSTRIAS QUÍMICAS Y PETROQUÍMICAS; SINDICATO DEL PERSONAL DE INDUSTRIAS QUÍMICAS - ROSARIO	BASF ARGENTNA S.A.
DISTRIBUCIÓN DE GAS	UNIÓN DEL PERSONAL SUPERIOR DEL GAS	DISTRIBUIDORA DE GAS DEL CENTRO S.A.
AUTOMOTRIZ	SMATA - SINDICATO DE MECÁNICOS Y AFINES DEL TRANSPORTE AUTOMOTOR DE LA REPÚBLICA ARGENTINA	HONDA MOTOR DE ARGENTINA S.A.
FERROVIARIO	SINDICATO LA FRATERNIDAD	FERROCARRIL GENERAL BELGRANO S.A.; UNIDAD DE GESTION OPERATIVA FERROVIARIA DE EMERGENCIA S.A.- LINEA GENERAL ROCA-
TRANSPORTE	ASOCIACIÓN SINDICAL DE MOTOCICLISTAS MENSAJEROS Y SERVICIOS (ASIMM)	CÁMARA DE EMPRESAS DE MENSAJERÍA POR MOTO Y AFINES DE LA REPÚBLICA ARGENTINA
TRANSPORTE	AAEMM - ASOCIACION ARGENTINA EMPLEADOS DE LA MARINA MERCANTE	CENTRO DE NAVEGACIÓN ASOCIACIÓN CIVIL
PORTUARIO	FEDERACION MARITIMA, PORTUARIA Y DE LA INDUSTRIA NAVAL DE LA REPÚBLICA ARGENTINA	PUERTO VILLA CONSTITUCIÓN S.R.L.
TRANSPORTE	SOMU - SINDICATO DE OBREROS MARÍTIMOS UNIDOS	CÁMARA DE ARMADORES DE REMOLCADORES
NEUMÁTICOS	SUTNA - SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DEL NEUMÁTICO ARGENTINO	BRIDGESTONE ARGENTINA S.A.I.C.; FATE S.A. INDUSTRIAL COMERCIAL E INMOBILIARIA; PIRELLI NEUMÁTICOS S.A.I.
TRANSPORTE	CENTRO DE JEFES Y OFICIALES MAQUINISTAS NAVALES	ASOCIACIÓN CÁMARA ARGENTINA DE EMPRESAS NAVIERAS Y ARMADORAS
TRANSPORTE	SINDICATO DE ELECTRICISTAS - ELECTRONICISTAS NAVALES	ASOCIACIÓN CAMARA ARGENTINA DE EMPRESAS NAVIERAS Y ARMADORAS
PAPELEROS	FOEIPCQ - FEDERACIÓN DE OBREROS Y EMPLEADOS DE LA INDUSTRIA DEL PAPEL, CARTÓN Y QUÍMICOS	CÁMARA ARGENTINA FABRICANTES DE ENVASES DE CARTÓN Y/O DE PAPEL, TUBOS Y AFINES (ASOCIACION CIVIL) - CAFET
ENERGÍA	APUAYE - ASOCIACION DE PROFESIONALES UNIVERSITARIOS DEL AGUA Y ENERGÍA ELÉCTRICA	CONSULTORIA Y SERVICIOS S.A. (CONSULSER S.A.)



<b>Actividad</b>	<b>Sindicato</b>	<b>Empresa</b>
PASTELEROS	FEDERACIÓN ARGENTINA TRABAJADORES PASTELEROS, CONFITEROS, HELADEROS, PIZZEROS Y ALFAJOREROS; STPCPHY A - SINDICATO DE TRABAJADORES PASTELEROS, CONFITEROS, PIZZEROS, HELADEROS Y ALFAJOREROS	LA SALTEÑA S.A.
ENERGÍA	FATL Y F - FEDERACION ARGENTINA DE TRABAJADORES DE LUZ Y FUERZA; SINDICATO DE LUZ Y FUERZA DE MENDOZA	HIDRONIHUIL S.A.
FARMACÉUTICO	SINDICATO ARGENTINO DE FARMACÉUTICOS Y BIOQUÍMICOS	ASOCIACIÓN DE FARMACIAS MUTUALES Y SINDICALES DE LA REPÚBLICA ARGENTINA
TELEVISIÓN	SINDICATO ARGENTINO DE TELEVISIÓN	CÁMARA ARGENTINA DE PRODUCTORAS INDEPENDIENTES DE TELEVISION(C.A.P.I.T)
ENTIDADES DEPORTIVAS	UTEDYC - UNIÓN TRABAJADORES DE ENTIDADES DEPORTIVAS Y CIVILES	INSTITUTO DE ESTADÍSTICA Y REGISTRO DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN
OBREROS Y EMPLEADOS AERONÁUTICOS	APA - ASOCIACIÓN DEL PERSONAL AERONÁUTICO	LAN ARGENTINA S.A.
TELEVISIÓN	SINDICATO ARGENTINO DE TELEVISIÓN	THE WALT DISNEY COMPANY ARGENTINA S.A.
JUEGOS	ALEARA - SINDICATO DE TRABAJADORES DE JUEGOS DE AZAR, ENTRETENIMIENTO, ESPARCIMIENTO, RECREACIÓN Y AFINES DE LA REPÚBLICA ARGENTINA	CÁMARA DE AGENCIAS OFICIALES DE LOTERÍA NACIONAL
SANIDAD	ASOCIACION DE MEDICOS DE LA ACTIVIDAD PRIVADA	CÁMARA DE INSTITUCIONES DE DIAGNÓSTICO MÉDICO
ALIMENTACIÓN	FEDERACIÓN DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA ALIMENTACIÓN	CÁMARA ARGENTINA DE PRODUCTORES Y PROCESADORES DE PRODUCTOS DE LA FAUNA SILVESTRE Y SUS DERIVADOS
SANIDAD	ASOCIACIÓN DE MÉDICOS DE LA ACTIVIDAD PRIVADA	ASOCIACIÓN DE CLÍNICAS SANATORIOS Y HOSPITALES PRIVADOS DE LA REPÚBLICA ARGENTINA
RESTAURANT	UTHGRA - UNION DE TRABAJADORES DEL TURISMO HOTELEROS Y GASTRONOMICOS DE LA REPUBLICA ARGENTINA	BINGOS DEL OESTE S.A., BINGOS PLATENSES S.A., IBERARGEN S.A., INTERBAS S.A., INTERJUEGOS S.A.; INTERMAR BINGOS S.A.
AGUA POTABLE	FENTOS - FEDERACIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES DE OBRAS SANITARIAS; SINDICATO DEL PERSONAL DE OBRAS SANITARIAS MISIONES	SERVICIOS DE AGUAS DE MISIONES S.A.
JUEGOS	ALEARA - SINDICATO DE TRABAJADORES DE JUEGOS DE AZAR, ENTRETENIMIENTO, ESPARCIMIENTO, RECREACIÓN Y AFINES DE LA REPÚBLICA ARGENTINA	ARGENTONE S.A.



## Bibliografía

**Battistini, O (2010)** “Tiempos de Cambio para viejas estructuras”, en El modelo sindical en crisis. Fetia, CTA.

**CEMyT (2011)** La Negociación Colectiva como mecanismo de promoción de la Equidad de Género y Diversidad. Doc 1

Goren, N (2010) “¿La Institucionalización de la perspectiva de género. Un mayor reconocimiento?” En Nueva Epoca N: 40 Foro de Debate de Iberoamericana. América Latina-España-Portugal.

**Trajtemberg, D. (2010)** “La equidad de género en la negociación colectiva. Post-Convertibilidad. *Trabajo, ocupación y empleo*, Serie Estudios/ 9, Buenos Aires, MTEySS”.

**Novick, M., Heredia, f. y Trajtemberg, D (2005)** “Argentina: negociación colectiva y equidad de género, 1991-2000”, en Abramo, L. y Rangel, M. (Editoras), América Latina, Negociación colectiva y equidad de género, Santiago de Chile, OIT.

**Novick, M. y Trajtemberg, D. (2000)**, “La negociación colectiva en el período 1991-1999”, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

# La Negociación Colectiva como mecanismo de promoción de la Equidad de Género y Diversidad

## DOCUMENTO DE TRABAJO N° 2

