



Presidencia
de la Nación

Ministerio de
Trabajo, Empleo
y Seguridad Social

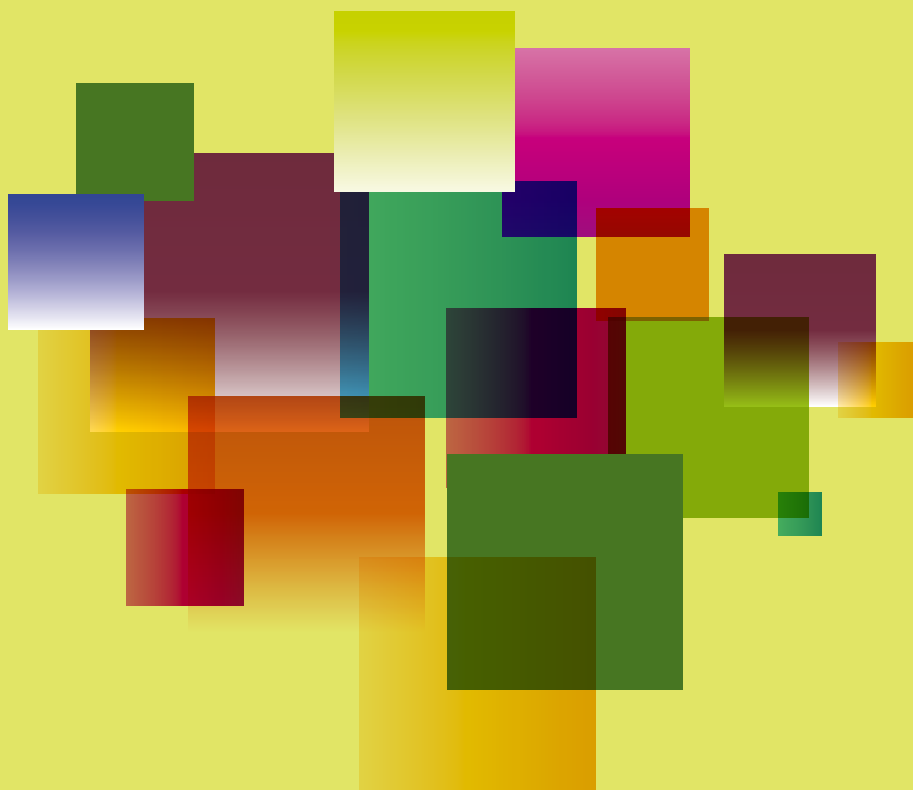


Organización
Internacional
del Trabajo

Diálogo Social institucionalizado

Argentina 2003-2014

La Comisión para el Trabajo
con Igualdad de Oportunidades (CTIO)



Diálogo Social institucionalizado

Argentina 2003-2014

**La Comisión para el Trabajo
con Igualdad de Oportunidades (CTIO)**

Diálogo Social institucionalizado

Argentina 2003-2014

**La Comisión para el Trabajo
con Igualdad de Oportunidades (CTIO)**

Beatriz Cappelletti y Jutta Marx¹

1. Héctor Palomino elaboró el apartado “Género, estructura ocupacional y negociación colectiva”. Las autoras agradecen la labor de Mora Medici como asistente de investigación.

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2015
Primera edición 2015

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a rights@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifrro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

Cappelletti, Beatriz; Marx, Jutta

Diálogo Social institucionalizado : Argentina 2003-2014 : la Comisión Nacional para el Trabajo con Igualdad de Oportunidades CTIO / Beatriz Cappelletti y Jutta Marx ; Oficina de País de la OIT para Argentina. - Buenos Aires: OIT, 2015

ISBN: 9789223303266; 9789223303273 (web pdf)

ILO Country Office for Argentina

diálogo social / negociación colectiva / tripartismo / Argentina

13.06.1

Datos de catalogación de la OIT

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las avale.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones y los productos digitales de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías y redes de distribución digital, u ordenándose a: ilo@turpin-distribution.com. Para más información, visite nuestro sitio web: ilo.org/publns o escribanos a: ilopubs@ilo.org.

Para más información sobre esta publicación contáctese con la Oficina de País de la OIT para la Argentina, Av. Córdoba 950, piso 13, Buenos Aires, Argentina, visite nuestro sitio web www.ilo.org/buenosaires o escribanos a biblioteca_bue@ilo.org.

Corrección de estilo: Ruth Solero

Diseño y diagramación: Ingrid Recchia

Impreso en Argentina

Índice

Prólogo	7
Presentación	9
Introducción	11
Género, estructura ocupacional y negociación colectiva	15
I. Diálogo Social institucionalizado para la equidad de género. La experiencia de la CTIO	27
I.1. La CTIO nacional	27
I.2. El proceso de federalización	53
Reflexiones finales	69
Referencias bibliográficas	75
Anexos	79
Anexo 1: Ámbitos emanados de la CTIO nacional	79
Anexo 2: Listado de personas entrevistadas	89
Anexo 3: Guías de entrevista	92
Anexo 4: Listado de siglas	98

Prólogo

Luego de doce años de existencia, resulta oportuno destacar la coherencia de la labor de la Comisión para el Trabajo con Igualdad de Oportunidades (CTIO). Su presencia se ha ido fortaleciendo, de manera notoria, desde que asumimos el gobierno.

Creció en su accionar y en su representatividad, incorporando a nuevos actores sociales. Se ha insertado en las provincias en el marco de la propuesta de federalización, sustentadora de la integración política del país. Así fue generando institucionalidad, creando conciencia acerca de la transversalidad de la perspectiva de género y la igualdad de oportunidades en el mundo del trabajo, a partir del diálogo social como instrumento para el ejercicio pleno de la ciudadanía.

La CTIO ha asumido con convicción que el principal objetivo del Gobierno Nacional es garantizar el crecimiento sustentable. Esto significa incluir todos los días a argentinos y a argentinas en empleos decentes, respetando sus derechos y eliminando inequidades y todo tipo de discriminación.

En esta dirección, se focalizaron sus esfuerzos en la promoción de una adecuada conciliación entre el trabajo y la vida familiar. El objetivo es revertir el desigual reparto de tareas y terminar con la reproducción de estereotipos que impiden a varones y mujeres elegir y desarrollar sus vidas en condiciones de libertad e igualdad.

Quiero destacar, además, el rol que le cupo a la Comisión Tripartita en el apoyo al nuevo régimen para el personal de casas particulares, cuya implementación virtuosa dependerá, entre otros factores, de la amplia difusión de sus contenidos y de un cambio social y cultural en línea con la política laboral vigente de promoción del trabajo registrado.

La agenda de la CTIO se extiende a otras temáticas, como la violencia laboral, el cupo sindical femenino, la problemática de la trata de personas o la elaboración de estrategias igualitarias en materia de responsabilidad social empresaria. Todas estas problemáticas se han abordado en el marco de un diálogo social enriquecido y consolidado a lo largo de doce años, que ha sorteado los embates de un contexto desafiante para la identidad de los actores y la definición de sus prioridades y urgencias.

Su acción estuvo signada por la enternecedora tozudez de Olga Hammar, a quien nunca dejaremos de agradecer. Es una referente en materia de derechos humanos, defensora de los derechos de las mujeres y gran promotora del diálogo social y de la creación de consensos.

Ha llegado el momento de plasmar esta actividad viva y dinámica en un documento que permita registrar y analizar lo hecho, para no cometer la torpeza de cambiar el rumbo de lo ganado. Esto ha inspirado la elaboración de la presente publicación, realizada en cooperación con la OIT, como testimonio del esfuerzo que el Estado y los actores sociales realizan en pos de la equidad de género en el mundo laboral, en el marco de un gobierno que hizo del trabajo un factor clave para el logro de una sociedad de iguales.

Carlos A. Tomada
Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

Presentación

El presente trabajo se enmarca en una iniciativa conjunta llevada adelante por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (MTEySS) y la Oficina de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para la Argentina. En particular, se inserta en una de las prioridades acordadas por los constituyentes de la OIT en el Programa de Trabajo Decente por País, Argentina, 2012-2015, dirigida a “promover un diálogo social efectivo que contribuya a la elaboración e implementación de políticas sociolaborales que permitan avanzar en la agenda de trabajo decente. El diálogo social será promovido de manera transversal en todos los objetivos prioritarios, así como el principio de igualdad de género”.

El objetivo del estudio es documentar y analizar la experiencia de la Comisión para el Trabajo con Igualdad de Oportunidades (CTIO) de la Argentina, que depende del MTEySS. A estos fines, busca examinar su estructura, objetivos, agenda de actividades, dinámica de funcionamiento y el proceso de descentralización de su política, considerando tanto sus fortalezas como sus debilidades. Si bien el análisis se centra en el período 2003-2014, el documento también ofrece una breve síntesis de los antecedentes institucionales de mayor relevancia.

El estudio, llevado adelante por Beatriz Cappelletti y Jutta Marx, con la asistencia de Mora Medici, comienza con una introducción que resume el contexto nacional e internacional que dio lugar a la constitución de la CTIO.

A continuación, el documento describe el impacto que ejerce la dimensión de género sobre la estructura ocupacional y la negociación colectiva. El apartado “Género, estructura ocupacional y negociación colectiva”, escrito por Héctor Palomino, presenta datos estadísticos significativos sobre estas cuestiones.

En la siguiente sección, se sintetizan los antecedentes institucionales de la creación, en el año 1998, de la entonces denominada Comisión Tripartita de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral.

Luego, se describe el desarrollo de la CTIO en el período 2003-2014, considerando su integración, sus objetivos, su estructura y su dinámica de funcionamiento y su agenda de actividades.

En un apartado específico, se analiza el proceso de federalización y creación de comisiones tripartitas provinciales, una línea de trabajo de suma relevancia para la CTIO que se desarrolla con

continuidad desde el año 2003 hasta la actualidad. En esa sección, se describe la dinámica del proceso de referencia y se enfatizan los aspectos que reflejan sus fortalezas y debilidades, con vistas a la consolidación de una Red Federal de Comisiones Tripartitas.

El estudio concluye con la formulación de una serie de reflexiones que toman en cuenta tanto los avances alcanzados como los desafíos por sortear para lograr una mayor consolidación e institucionalización de las CTIO a nivel nacional y federal.

En el orden metodológico, se analizaron diversas fuentes documentales para la elaboración del presente estudio. Entre ellas, informes de la Oficina de la OIT en Buenos Aires, libros de actas de las sesiones plenarias de la CTIO nacional y documentación adicional de su gestión, así como también la información disponible en su sitio web.

Asimismo, se realizaron entrevistas en profundidad a funcionarios gubernamentales de las áreas estatales de nivel nacional que integran la CTIO y a autoridades del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación (MTEySS).

Para el análisis del proceso de federalización, se realizaron entrevistas a integrantes de los sectores gubernamentales y sociales de las comisiones tripartitas de las provincias de Buenos Aires, Entre Ríos y Jujuy, y del municipio de Quilmes de la provincia de Buenos Aires. Los equipos político-técnicos de la CTIO nacional seleccionaron esas jurisdicciones entre un conjunto de experiencias, en virtud de su diversidad y grado de desarrollo. Las entrevistas se llevaron adelante en las sedes de las comisiones territoriales seleccionadas, aplicando la metodología de grupo focal para indagar en simultáneo a sus integrantes gubernamentales y sociales.

En el Anexo 1 de este documento, se ofrece una síntesis de los objetivos y de las actividades de la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (OAVL) y de la Coordinación de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades en el Trabajo (CEGIOT), ambas constituidas en el año 2007 en el ámbito del MTEySS. Estos espacios surgieron de las actividades llevadas adelante por la CTIO nacional con respecto a estos temas. Asimismo, se incluyen la nómina de personas entrevistadas, las pautas que guiaron las entrevistas y un listado de siglas.

Introducción

La Comisión para el Trabajo con Igualdad de Oportunidades. Atención a las nuevas identidades de género se constituyó en el año 1998 en la órbita del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación, bajo la denominación *Comisión Tripartita de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral*.²

Las acciones llevadas adelante por la OIT en los países del Mercosur y en Chile fueron de singular importancia para su creación. Con el objetivo de apoyar la implementación de un plan de acción concertado en la subregión, dirigido a velar por la igualdad de género en el ámbito sociolaboral, ese organismo promovió la constitución de Comisiones Tripartitas para la Igualdad de Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Empleo. Para eso, la OIT se basó en las iniciativas gubernamentales, de organizaciones sindicales y de empleadores ya preexistentes en los distintos países.

La primera Comisión de esta índole se instauró en 1995 en Chile y, hacia fines de la década de 1990, se habían instituido iniciativas similares en Brasil, Paraguay y Uruguay. De esta manera, se fueron conformando las primeras plataformas tripartitas de diálogo para promover la igualdad de género en el mundo del trabajo (Daeren, 2000).

En la Argentina, la constitución de la CTIO se produjo en un momento histórico en el que se habían implementado políticas públicas que apuntaban a un achicamiento del Estado y a la privatización de sectores críticos de la actividad económica. El contexto se caracterizaba por un incremento de los niveles de pobreza, desigualdad, precariedad laboral, desocupación y por un sensible debilitamiento del poder de los sindicatos.

Si bien entre 1990 y 1994 se había registrado un crecimiento económico anual de, aproximadamente, el 8%, el agotamiento del modelo vigente basado en privatizaciones y endeudamiento llevaría a partir de 1998 a una prolongada recesión. Este escenario confluyó en una crisis política, económica y social sin precedentes en la Argentina.

Las elecciones nacionales de 1999 pusieron fin a más de diez años de un gobierno peronista de corte neoliberal. No obstante, el nuevo gobierno conformado por la Alianza, una coalición de

2. Esa denominación cambió en 2011.

diversas fuerzas políticas, no logró modificar el curso de la economía. El creciente deterioro de las condiciones de vida llevó al colapso de ese gobierno (hacia fines de octubre de 2001, el desempleo había llegado al 18% y un 35% de la población argentina vivía en hogares con ingresos inferiores a la línea de pobreza). El entonces Presidente de la Nación debió abandonar su cargo después de haber cumplido solo la mitad del período previsto por la Constitución Nacional, lo que dio lugar a una situación insólita al sucederse cinco presidentes en menos de dos semanas (OIT, 2007). Entre el 2 de enero de 2002 y el 24 de mayo de 2003, la máxima autoridad del país fue ejercida por un presidente interino elegido por la Asamblea Legislativa del Congreso de la Nación.

En el trascurso de cinco años –desde 1998 (año de la constitución de la CTIO) hasta 2003–, la cartera de Trabajo fue encabezada por ocho ministros, mientras que la CTIO tuvo seis conducciones diferentes. Esta situación provocó un estado de incertidumbre entre sus integrantes respecto a la continuidad de este instituto de diálogo social y de su modo de funcionamiento.

El panorama descrito tiende a avalar hipótesis³ según las cuales el proceso de la creación de la CTIO, en cierta tensión con el modelo económico y sociopolítico imperante, tuvo su origen primordialmente en el apoyo de organismos internacionales, en particular de la OIT, en cuanto a la vigencia de tratados internacionales ratificados por la Argentina. También en la existencia de un fuerte movimiento de mujeres –con relevante inserción de algunas de sus líderes en las estructuras del Estado– que impulsó la inclusión de la temática de la igualdad de género en el mundo laboral en la agenda política institucional.

A partir de 2003, comenzó a normalizarse la situación política institucional del país. Esto inauguró un período de continuidad en las conducciones de varias carteras de Estado y también en la del MTEySS, sede de la CTIO.

Conviene destacar que, más allá de los vaivenes que experimentó la CTIO en sus primeros años de existencia, este instituto había constituido desde sus inicios un espacio relevante de diálogo entre el Estado y las organizaciones sindicales y empresariales sobre una problemática que demandaba ser abordada con urgencia en el marco de la concertación social.

La experiencia de la CTIO se inscribe en el marco de un conjunto de instancias de diálogo y participación social que fueron revitalizadas o diseñadas a partir del año 2003 y que funcionan en el ámbito sociolaboral. Algunas de ellas se orientan en torno a la negociación de variables económicas y de ingresos (negociación colectiva; Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil; paritaria nacional docente; Comisión Nacional de Trabajo Agrario; Consejos Sectoriales Tripartitos de Formación Continua⁴). Otras instancias fueron constituidas como espacios tripartitos o foros relevantes con objetivos centrados en la equidad social (Comisión Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil, Comisión para el Trabajo con Igualdad de Oportunidades).

3. Véanse al respecto Daeren (2000), OIT (2007) y Teixidó (2009).

4. Tal como se señala en un estudio anterior (Cappelletti y Marx, 2013: 23), los Consejos Sectoriales Tripartitos de Formación Continua se inscriben en un lugar de intersección entre las metas económicas y sociales.

Durante el período 2003-2014, tuvo lugar un cambio de paradigma en la dinámica de las relaciones laborales en la Argentina. Esto se debió a la particular densidad y relevancia del conjunto de ámbitos de concertación sociolaboral, a la extensión de su cobertura, a su importancia como instancias intervinientes en políticas públicas (de relaciones laborales, empleo, formación profesional, equidad de género, erradicación del trabajo infantil). También a su contribución efectiva a mejoras sostenidas en los niveles de ingresos y beneficios sociales de amplios sectores de la clase trabajadora.

Varios factores contribuyeron a este escenario de revitalización del diálogo social en el período 2003-2014 (Etchemendy, 2011: 13):

- a) Un Estado activo que lo organiza y coordina, con fuerte protagonismo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.
- b) Los cambios normativos que fortalecieron los ámbitos de concertación, a través de un importante conjunto de leyes, decretos y otros mecanismos de regulación y rediseño de estos ámbitos.
- c) Un contexto de políticas económicas, laborales y sociales muy proclive a la convergencia de los actores. La política económica priorizó el crecimiento, la reindustrialización y la generación de empleo genuino, que sentó las bases para que actores productivos fortalecidos discutieran su rol y sus retribuciones en el nuevo escenario.
- d) El fortalecimiento del actor sindical, clave en contextos de concertación, tal como lo demuestra, por ejemplo, la experiencia de la Europa de posguerra.

La agenda pendiente para promover mejoras en la calidad y en el impacto del tripartismo en la Argentina es objeto de una preocupación común entre autoridades estatales e interlocutores sociales para lograr una mayor densidad institucional de los ámbitos de concertación. La creación de un Consejo Económico y Social, la consolidación de las comisiones que integran el Consejo del Salario, la promoción de mecanismos que formalicen la coordinación de la negociación colectiva y el impulso a la institucionalidad del conjunto de ámbitos de diálogo social son algunas indicaciones en la dirección señalada.

Cabe destacar que el Gobierno Nacional, a través de su cartera laboral, ha implementado una serie de políticas y normativas que dan respuesta a varias de las recomendaciones arriba mencionadas. Se trata de orientaciones sobre el doble objetivo de promoción del trabajo decente y de fortalecimiento de los institutos de diálogo social.⁵

5. Se hace referencia a la sanción del Estatuto del Peón Rural y a la creación del Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores Agrarios (RENATEA) –Ley Nº 26.727, 21/12/11–; al desarrollo normativo elaborado por el MTEySS y orientado a la instalación del Sistema Nacional de Formación Continua; y a la sanción parlamentaria de una diversidad de normas que apuntan a la equidad de género y a la erradicación del trabajo infantil.

Género, estructura ocupacional y negociación colectiva⁶

La discriminación por motivos de género en el ámbito del trabajo sigue siendo una práctica extendida en todo el mundo. Si bien sus expresiones varían en el tiempo y según cada contexto específico, en particular en función de las estructuras y dinámicas de los mercados laborales de cada país, pueden identificarse algunos condicionantes comunes entre ellas.

Más allá de su creciente incorporación al mercado laboral, las mujeres siguen siendo las principales responsables del trabajo reproductivo no remunerado, lo que, entre otros aspectos, limita considerablemente sus oportunidades laborales. Además, suelen constituir gran parte de la población ocupada en la economía informal, sector que se caracteriza por una marcada ausencia de puestos de trabajo dignos. También, aunque se observa un aumento de la participación femenina en el mercado laboral, esta sigue siendo inferior a la de los varones, en combinación con tasas de desempleo más elevadas que deben enfrentar incluso las mujeres con altos niveles educativos.

Otra problemática es la existencia de importantes diferencias salariales entre varones y mujeres, debida principalmente a factores tales como la segregación profesional, los sistemas de clasificación del empleo, las estructuras salariales sesgadas en función del sexo y los mecanismos débiles de negociación colectiva (Ameratunga Kring y Kavar, 2011).

Además, las mujeres continúan enfrentando dificultades para acceder a cargos de decisión y conducción. Las responsabilidades familiares, la crianza de los hijos y las escasas oportunidades de promoción suelen obstaculizar su desarrollo profesional y laboral. Este fenómeno no solo se presenta en los ámbitos de empleo de los sectores público y privado, sino también en los de las organizaciones sindicales y empresariales.

A la luz de estas consideraciones, a continuación se examinan algunas particularidades que presenta la problemática de género en el mundo de trabajo de la Argentina.

6. La elaboración de este apartado es de Héctor Palomino, Director de Estudios de Relaciones del Trabajo de la Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales del MTEySS.

La actividad económica de las mujeres

La participación económica de las mujeres en la Argentina creció considerablemente en los últimos veinticinco años, pasando del 36,8% en 1990 al 47,6% en 2013.⁷

Este proceso no fue lineal, sino que se caracterizó por fuertes contrastes que guardan estrecha relación con los ciclos de crisis y crecimiento económico registrados desde fines del siglo hasta la actualidad. También influyeron las políticas públicas que buscaron, especialmente en la última década, la ampliación de los derechos y de las instituciones laborales. Por esta razón, no puede soslayarse que la evolución reciente de la actividad económica femenina refleja una serie de circunstancias derivadas, en primer lugar, de la profunda crisis del mercado de trabajo durante los años noventa. En segundo lugar, de las políticas aplicadas por el Estado para compensar esa crisis y, finalmente, del giro pronunciado de las políticas públicas en un contexto de acelerado crecimiento económico y del empleo desde 2003 hasta la fecha.

La variación más brusca en la participación de las mujeres en el mercado laboral se registró entre 1990 y 1995. Ese período estuvo marcado por un deterioro del mercado de trabajo a causa de las políticas económicas de estabilización de la moneda local, de la privatización de las empresas estatales de servicios públicos y de la desindustrialización. A su vez, se produjo un descenso en la tasa de empleo de las mujeres –del 34% en 1990 al 32,9% en 1995– y un incremento en su desocupación abierta, que en 1995 se elevó al 20,3% de la Población Económicamente Activa (PEA), un nivel inédito para la Argentina.

En el resto de la década, la tasa de actividad de las mujeres siguió elevándose, alcanzando en 2000 el 43,1%. La crisis de 2001 y las políticas de emergencia implementadas para compensar a la población expulsada del mercado de trabajo sostuvieron en niveles elevados, e incluso incrementaron, la participación económica de las mujeres.⁸

En la última década, la tasa de empleo de las mujeres de 14 años y más creció sistemáticamente, pasando del 40,3% al 43,6% entre 2003 y 2013, al mismo tiempo que disminuyó la tasa de desocupación, del 19,5% en 2003 al 8,4% en 2013. Este crecimiento continuo del empleo y la fuerte disminución de la desocupación se produjeron en el marco de una relativa estabilización de la tasa de actividad de las mujeres, que en 2013 ascendió al 47,6% de la población mayor de 14 años.

7. Las estimaciones se refieren a la proporción de la Población Económicamente Activa (PEA) sobre la población de 14 años y más.

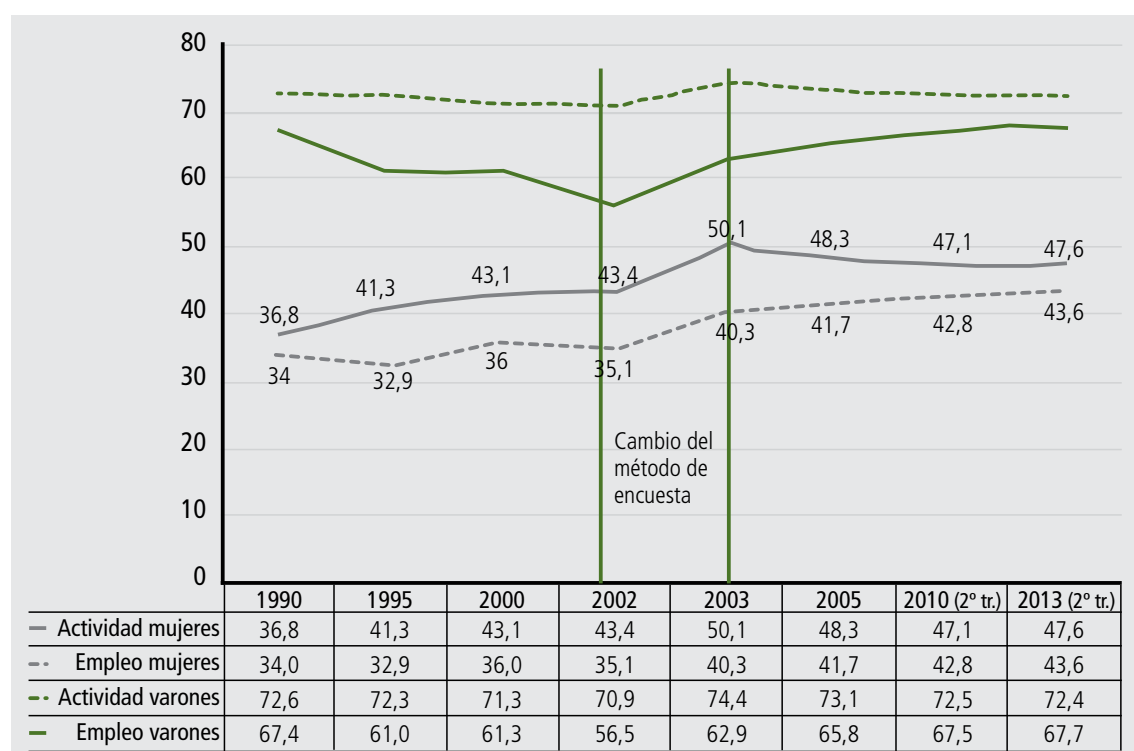
8. Un aspecto importante que no puede soslayarse se vincula con los cambios en los criterios de relevamiento estadístico que afectaron la medición de las diversas variables consideradas para analizar el comportamiento del mercado de trabajo en la Argentina. Este panorama de tendencias sumamente dinámico afectó de diversas maneras la tasa de actividad económica de las mujeres. Cabe señalar que en el segundo trimestre del año 2003 se modificó el relevamiento de información sobre el mercado de trabajo urbano, que pasó de ser puntual a una encuesta continua publicada trimestralmente, y se introdujeron simultáneamente modificaciones en las definiciones operativas de los conceptos utilizados para caracterizar el mercado de trabajo. Como estas modificaciones coincidieron con la etapa de más amplia cobertura del Plan Jefes y Jefas de Hogar Desocupados (que superó a los dos millones de personas en el año 2003), ambos factores incidieron en el salto de la actividad que muestra la tabla: la tasa de actividad de las mujeres creció bruscamente del 43,4% al 50,1% de la PEA entre 2002 y 2003. Claro que una parte considerable de este salto fue a engrosar la tasa de desocupación, que ascendió a 19,5% de la PEA femenina en 2003. A partir del tercer trimestre de 2013, se introdujeron modificaciones en la estimación de las tasas en la fuente de referencia, por lo que no fueron consideradas las mediciones posteriores a las consignadas.

PARTICIPACIÓN EN EL MERCADO LABORAL SEGÚN SEXO (1990-2013)

Tasas de actividad, empleo y desempleo de la población mayor de 14 años y más (%)

Período	Tasa de actividad (PEA/población total)			Tasa de empleo (Ocupados/población total)			Tasa de desempleo (Desocupados/PEA)		
	Total	Mujeres	Varones	Total	Mujeres	Varones	Total	Mujeres	Varones
1990	53,6	36,8	72,6	49,6	34,0	67,4	7,3	7,6	7,2
1995	55,8	41,3	72,3	46,1	32,9	61,0	17,4	20,3	15,6
2000	56,3	43,1	71,3	47,8	36,0	61,3	15,0	16,4	14,1
2002	56,2	43,4	70,9	45,0	35,1	56,5	19,8	19,1	20,3
2003	61,4	50,1	74,4	50,8	40,3	62,9	17,3	19,5	15,5
2005	59,9	48,3	73,1	53,0	41,7	65,8	11,6	13,6	10,0
2º tr. 2010	59,1	47,1	72,5	54,4	42,8	67,5	7,8	9,1	6,9
2º tr. 2013	59,4	47,6	72,4	55,1	43,6	67,7	7,2	8,4	6,4

Fuente: Boletín de estadísticas de género y mercado de trabajo, OEDE, SSPTyEL, MTEySS, en base a la EPH-INDEC.

EVOLUCIÓN DE LAS TASAS DE ACTIVIDAD Y DE EMPLEO SEGÚN SEXO EN EL LARGO PLAZO (1990-2013)

Fuente: Boletín de estadísticas de género y mercado de trabajo, OEDE, SSPTyEL, MTEySS, en base a la EPH-INDEC.

El gráfico anterior compara la evolución de las respectivas tasas de actividad y empleo según el sexo. En primer lugar, esto permite visualizar las fuertes diferencias de participación en la actividad económica que aún persisten: en 2013 la tasa de actividad de los varones (72,4%) era todavía un 52% más elevada que la tasa respectiva entre las mujeres (47,6%). Sin embargo, si bien se registró una fuerte disminución de la brecha en el largo plazo –ya que en 1990 la tasa de actividad de los varones (72,6%) duplicaba la de las mujeres (36,8%)–, todavía resulta muy elevada.

En segundo lugar, se observan cambios importantes en la dinámica de la participación económica y empleo de varones y mujeres según el período considerado. Por un lado, la considerable caída de casi 6 puntos porcentuales de la tasa de empleo de los varones entre 1990 y 2002 se vincula con el fuerte impacto de la desocupación en esa década. Esto estimuló sin duda el crecimiento de la tasa de actividad de las mujeres, quienes buscaron compensar por medio de su inserción ocupacional la falta de empleo de los varones. A partir de 2003, en cambio, las tasas respectivas tendieron a comportarse de manera similar: en tanto las respectivas tasas de empleo de varones y mujeres tendieron a crecer, las de actividad tendieron a estabilizarse.

En síntesis, la observación conjunta de las medidas de la inserción ocupacional muestra que en la última década la tasa de actividad económica de las mujeres permaneció relativamente estable, en un marco de variaciones dinámicas de una creciente tasa de empleo y un declive notorio de la tasa de desocupación.

Equidad de género e inserción laboral de las mujeres: la evolución reciente de la actividad, el empleo y el uso del tiempo

La creciente participación económica de las mujeres no ha conducido a una distribución equitativa del trabajo no remunerado entre varones y mujeres.

Las considerables diferencias todavía persistentes en esta dirección fueron relevadas en un estudio reciente sobre el uso del tiempo en la Argentina, realizado en el marco de la Encuesta Anual de Hogares Urbanos (EAHU) de 2013. Ese estudio mostró que el 74% de la población mayor de 18 años realiza trabajos domésticos no remunerados, pero esa participación asciende al 89% entre las mujeres y se reduce al 58% entre los varones. En cuanto al tipo de trabajo no remunerado, el estudio consideró los quehaceres domésticos (realizados por el 69% de la población), los trabajos de cuidado de personas (29%) y el apoyo escolar (14%). La dedicación horaria a todas estas actividades, centrales para evaluar la calidad de vida de la población y para la reproducción de la fuerza de trabajo, demuestra que la brecha de género se acentúa si se considera que las mujeres que realizan trabajo doméstico no remunerado le destinan en promedio 6,4 horas diarias, mientras que entre los varones ese promedio se reduce a 3,4 horas por día.

Brechas de ingresos

La noción de brechas de género en los ingresos se basa en la comparación de las remuneraciones de mujeres y varones, estimando la proporción en que se distancian unas de otras. En los datos que se presentan a continuación, esa brecha se estimó en términos de la distancia promedio porcentual de los ingresos de las mujeres con respecto a los de los varones. Estos datos permiten observar que en 2004 los ingresos de las mujeres resultaban en promedio un 28% inferior a los de los varones. En 2013 esa brecha se había reducido al 24%.

EVOLUCIÓN DE LA BRECHA DE INGRESOS SEGÚN SEXO (2004-2013)

Año	Brecha de ingresos
	Diferencia % de ingresos de varones y mujeres
2004	28
2005	28
2006	29
2007	29
2008	27
2009	24
2010	25
2011	25
2012	23
2013	24

Fuente: *Boletín de estadísticas de género y mercado de trabajo*, OEDE, SSPTyEL, en base a la EPH-INDEC. Informe preparado por Lucía Tumini para la CEGIOT.

En esta reducción incidieron varios factores. El principal fue el cambio en la composición del empleo en un contexto de fuerte crecimiento de esta variable.

La expansión del empleo registrado en la seguridad social –cuyos ingresos están determinados, con frecuencia, por la negociación colectiva entre sindicatos y empleadores y articulados según escalas de convenio en los diferentes sectores y ramas de actividad de la economía– fue un elemento de suma importancia en este contexto. Cuando los sindicatos negocian salarios, buscan extender su representación al conjunto de una rama o de un sector de actividad, para lo cual promueven

incrementos para todos los niveles de la respectiva escala de convenio; incluso, en no pocas ocasiones impulsan aumentos mayores para los niveles inferiores de las escalas salariales. De allí que las diferencias de ingresos en cada escala de convenio son, en líneas generales, menores a las que se registran en el mercado. Además, los convenios colectivos no establecen diferencias de ingresos entre varones y mujeres, pero, en el caso de que estas existan, responden en general a mecanismos de compensación que buscan promover la inserción laboral de las mujeres.

En síntesis, cabe esperar que las brechas de ingresos sean menores entre los asalariados registrados en la seguridad social que entre los asalariados no registrados. La mayor parte del empleo no registrado en la seguridad social corresponde a asalariados de baja calificación e ingresos. Pero además, no operan sobre los salarios de las trabajadoras no registradas en la seguridad social los factores que tienden a homogeneizar los salarios de los trabajadores bajo convenio, es decir, los ingresos de los no registrados dependen más de las variaciones y diferencias que establece el mercado.

En la tabla siguiente pueden observarse en forma paralela dos tendencias que, en su combinación, explicarían la reducción de la brecha de ingresos observada en la tabla anterior.

EVOLUCIÓN DE LA BRECHA DE INGRESOS SEGÚN TIPO DE EMPLEO Y EVOLUCIÓN DEL EMPLEO NO REGISTRADO ENTRE LAS MUJERES (2004-2013)

Año	Brechas de ingreso por sexo		
	1 Asalariados registrados %	2 Asalariados no registrados %	3 Tasa de empleo no registrado de las mujeres %
2004	25	34	53
2005	25	38	53
2006	25	38	48
2007	25	39	45
2008	25	40	40
2009	23	40	39
2010	26	37	41
2011	26	38	39
2012	24	36	38
2013	25	39	36

Fuentes: *Boletín de estadísticas de género y mercado de trabajo*, OEDE, SSPTyEL, en base a SIPA y EPH.

En primer lugar, los datos de la tercera columna demuestran una disminución sistemática del peso relativo del empleo no registrado en la seguridad social entre las mujeres, que cayó del 53% en 2004 al 36% en 2013. La contrapartida de esta evolución es el peso creciente del empleo registrado (que pasó del 47% al 64% en el período de referencia). En segundo lugar, las variaciones en las brechas de ingreso según el sexo de los asalariados registrados en la seguridad se mantuvo estable durante el período, mientras que las brechas entre los asalariados no registrados fueron crecientes entre 2004 y 2013, pasando del 34% al 39%.

Las tendencias expuestas son significativas: si bien el empleo de las mujeres siguió la evolución del empleo en general, su mayor presencia relativa entre los trabajadores no registrados de menores ingresos (notoria en el empleo en casas particulares y en actividades comúnmente caracterizadas como "informales") tiende a consolidar la brecha de ingresos con los varones.

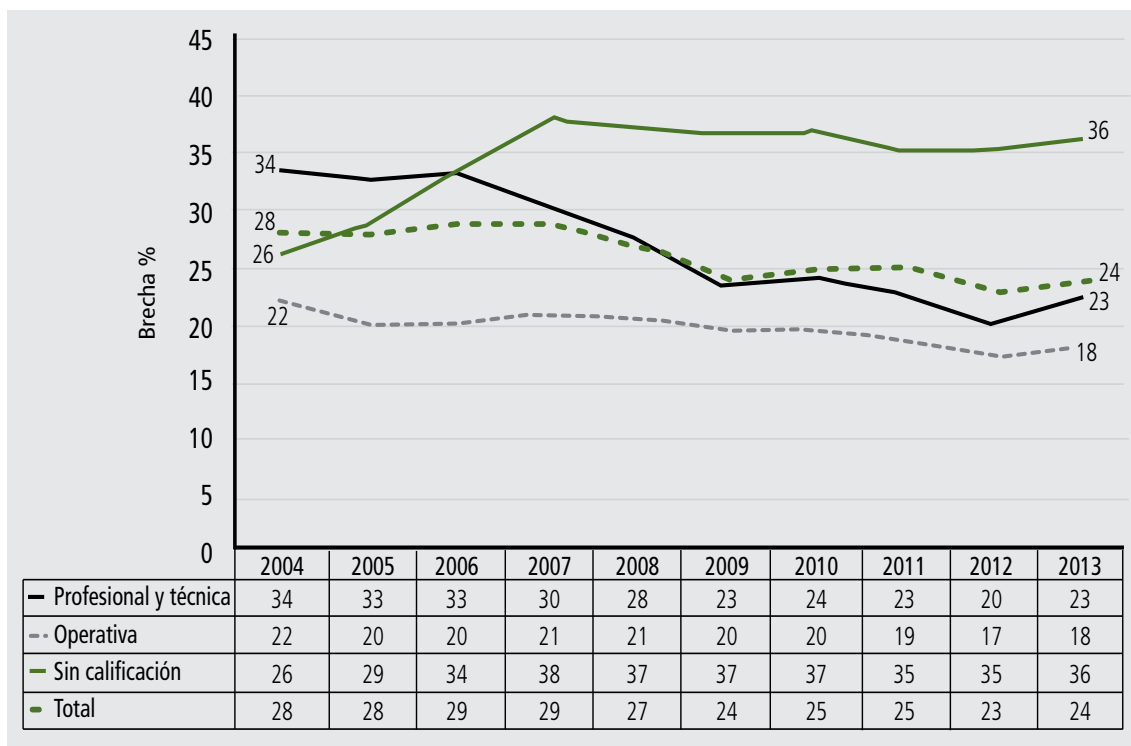
Variaciones de las brechas de género según calificaciones

Las variaciones de las brechas de género descritas son consistentes con la evolución del empleo en el período. La calificación del trabajo es otro factor clave en la reducción de la brecha de ingresos. Tal como se observa en el siguiente gráfico y en su tabla respectiva, en los trabajos de calificación operativa –cuyos ingresos están fuertemente determinados por la negociación colectiva–, la brecha de ingresos es menor. Al igual que para el total, esa brecha se redujo del 22% en 2004 al 18% en 2013.

Entre los profesionales y técnicos, la brecha de ingresos según el sexo es mayor. Sin embargo, esta se redujo más rápidamente que en el resto de las categorías, disminuyendo del 34% al 23% en el período de 2004 a 2013. Esto se relaciona con dos factores que operaron en sentido opuesto. Por un lado, se incrementó la cantidad de asalariados cuyas remuneraciones están reguladas por convenios colectivos en actividades con importante presencia de mujeres (como educación, salud y administración pública), lo que tendió a disminuir la brecha de ingresos. Por otro lado, subsiste aún una proporción importante de profesionales autónomos (es decir, que trabajan por cuenta propia) cuyos ingresos muestran diferencias determinadas por el mercado más amplias que las establecidas en convenios y que, por lo tanto, tienden a mantener la brecha.

En cambio, entre los trabajadores sin calificación, la brecha de ingresos ascendió del 26% al 36% en el mismo período. Cabe señalar que una parte importante de los trabajadores no calificados corresponde a los no registrados en la seguridad social y, por lo tanto, sus ingresos no están determinados por convenios colectivos, sino por factores de mercado que operan negativamente sobre sus remuneraciones. Esta situación afecta en particular a las mujeres en las actividades en las que constituyen una proporción importante del empleo. Entre esos factores pueden mencionarse la elevada rotación en actividades estacionales (servicios de empaque, confecciones, turismo, etc.) y la escasa incidencia de la organización sindical en determinadas actividades (como el trabajo en casas particulares).

EVOLUCIÓN DE LA BRECHA DE INGRESOS SEGÚN CALIFICACIÓN (2004-2013)



Fuente: *Boletín de estadísticas de género y mercado de trabajo*, OEDE, SSPTyEL, MTEySS, en base a la EPH-INDEC.

La equidad de género en la negociación colectiva

La expansión de la negociación colectiva en la Argentina desde 2003 hasta la fecha constituyó un factor alentador para avanzar en el camino hacia la igualdad de género en el mundo laboral. Esto se relaciona con que los convenios colectivos de trabajo tienen cobertura equivalente para los trabajadores, sin establecer diferencias entre mujeres y varones en lo que respecta a las cláusulas salariales y a las que definen condiciones de trabajo.

En el período 2007-2014, un 40% del total de los sindicatos que celebraron acuerdos y convenios colectivos estableció alguna cláusula vinculada con la equidad de género, contribuyendo especialmente a compatibilizar las responsabilidades familiares y de cuidado con el trabajo remunerado de las mujeres.

La cuestión central en las cláusulas de equidad de género refiere a la problemática que afrontan las mujeres trabajadoras en situación de reproducción y en relación con la crianza de los niños. De allí que las cláusulas incorporadas con mayor frecuencia en los convenios colectivos abarcan la cuestión de las licencias parentales y el sostenimiento de centros de cuidado.

En cuanto a las licencias parentales, en la mayoría de los casos solo se incluyen cláusulas sobre la *extensión de la licencia por maternidad*, aunque su incorporación no queda sujeta a una renovación automática en el marco de los futuros convenios colectivos. En lo que respecta a los centros de cuidado, gran parte de los convenios incluyen acuerdos sobre el *financiamiento de guarderías infantiles*, cuestión que en la mayoría de los casos se renueva anualmente, con eventual fijación de monto fijo y actualización de precios de los servicios de atención.

En la tabla siguiente se muestra la evolución, para el período 2007-2014, de los sindicatos que incorporaron a la negociación cláusulas de equidad de género respecto al total de sindicatos que firmaron acuerdos y convenios colectivos.

SINDICATOS QUE NEGOCIARON CLÁUSULAS DE EQUIDAD DE GÉNERO (2007-2014)

Año	Sindicatos que firmaron cláusulas de equidad de género	Total de sindicatos que negociaron acuerdos y convenios colectivos	%
2007	16	300	5,3
2008	31	352	8,8
2009	29	358	8,1
2010	26	351	7,4
2011	31	364	8,5
2012	55	333	16,5
2013	54	323	16,7
2014	61	344	17,7
2007-2014	149	574	25,9

Fuente: Coordinación de Estudios de Negociación Colectiva. Dirección de Estudios de Relaciones del Trabajo, SSPTyEL, MTEySS.

El análisis realizado sobre las cláusulas de género de incorporación más reciente (2013-2014) estableció una distinción entre cláusulas *típicas* y *novedosas*.⁹

9. El apartado sobre cláusulas de convenios colectivos y la clasificación aludida fue elaborado por Carla Borroni y Hernán Varela, de la Dirección de Estudios de Relaciones del Trabajo, SSPTyEL, MTEySS.

Entre las cláusulas *típicas*, se destacan las siguientes:

Sostenimiento de jardines maternos y/o guarderías

Este tipo de cláusulas establece la existencia de salas maternas en el establecimiento donde las trabajadoras se insertan laboralmente, o bien fija la actualización del monto pagado a las trabajadoras para financiar el gasto de guarderías (ya sea como un componente de la escala de remuneraciones o como un monto fijo separado de la escala).

A modo de ejemplo, se destacan tres casos de convenios o acuerdos colectivos firmados en el período aludido:

- El convenio colectivo del sector de Sanidad (CCT 1426/14) estableció en su artículo 20 que en aquellos casos en que el número de mujeres empleadas alcance el que fija la ley, deberá habilitarse una sala maternal que albergue a los hijos hasta el tope que fije la normativa o hasta la edad de 5 años. Cuando el número de mujeres trabajadoras resulte inferior al previsto por la ley, se podrá optar entre la habilitación de una sala maternal o bien abonar a las trabajadoras un subsidio mensual.¹⁰ Sin embargo, este no tiene carácter remuneratorio, por tratarse de un beneficio social.
- El acuerdo colectivo (1399/13) firmado por la Unión Trabajadores de Entidades Deportivas y Civiles (UTEDYC) establece ajustar los conceptos “reintegro por gastos de guardería” y “estudios” en el mismo porcentaje que los salarios básicos de convenio.
- El convenio colectivo del sector de Telecomunicaciones (CCT 676/13) establece en su artículo 34 que las empresas reconocerán los gastos de guardería o sala maternal al personal, “sea femenino o masculino –en este último caso cuando sean viudos, separados o divorciados y tengan la tenencia judicial de sus hijos–, mientras los menores concurren a dichos establecimientos y sus edades estén comprendidas entre los cuarenta y cinco (45) días y los seis (6) años, o hasta el inicio del ciclo primario escolar”.

Licencias vinculadas con la maternidad

En los últimos años se ampliaron los períodos fijados convencionalmente para las licencias referidas a *días por maternidad y adopción*. Se destacan, a modo de ejemplo, los siguientes convenios colectivos:

- El convenio colectivo del sector de Agua y Energía (CCT 1332/13E) fijó la licencia por maternidad en 120 días.
- El convenio CCT 1349/13E del sector Luz y Fuerza de Capital Federal acordó un período de licencia por maternidad por 90 días, la posibilidad para el personal de disponer de una licencia

10. Para mayor detalle sobre los alcances del subsidio y otros aspectos del artículo 20 del citado convenio, puede consultarse el sitio electrónico <https://convenios.trabajo.gob.ar/ConsultaWeb/consultaBasica.asp>

convencional por 90 días más y una eventual licencia por excedencia durante 3 meses más. Todo esto redundaría en una posible preservación del puesto de trabajo durante 9 meses para las mujeres que hicieran uso del total de licencias asignadas por el respectivo convenio.

Jornada de trabajo

Este tipo de cláusulas regula, entre otras materias, los descansos diarios por lactancia. A modo de ejemplo, en el acuerdo 475/13 del sector de Edificios de Renta y Propiedad Horizontal, se estableció la extensión de la licencia por maternidad para que beneficie a la madre adoptante por un período de 60 días, contados a partir del otorgamiento de la guarda. También extendió la licencia por lactancia a la trabajadora guardadora, una vez notificado el empleador de la guarda judicial otorgada. Esto posibilita disponer de la hora de lactancia en condiciones de igualdad respecto a la trabajadora madre biológica, hasta que el niño cumpla un año de edad.

Asignación de tareas por razones de maternidad

Este tipo de cláusulas acuerda de modo convencional la asignación de *tareas livianas en razón de embarazo*. El convenio colectivo del sector de Juegos de Azar y Entretenimiento (CCT 1319/13E) incorporó en su artículo 22 una ampliación del régimen de protección de maternidad establecido por la Ley de Contrato de Trabajo. En dicho artículo se establece que “a partir de los 120 días de embarazo acreditado con el certificado médico al que refiere el art. 177 de la Ley de Contrato de Trabajo, y hasta que comience a gozar de la licencia legal por maternidad, la trabajadora podrá prestar tareas en puestos acordes a su estado de gestación, siempre que su estado de salud aconseje dicha modificación”.

Además, en la revisión de los convenios colectivos de los dos últimos años, se detectaron las siguientes cláusulas *novedosas* o no tradicionales:

Ampliación de contenidos en cláusulas relativas a la maternidad

En los convenios firmados desde el año 2013, se incorporaron cláusulas que incluyen nuevos contenidos y derechos relativos a la maternidad, más allá de la tradicional ampliación de la licencia maternal. A modo de ejemplo, se sintetizan algunos acuerdos y convenios de reciente suscripción:

- En el acuerdo 396/2015 del sector farmacéutico, se ampliaron los conceptos remunerativos fijados por el artículo 29 del CCT 659/13 referidos a la licencia por maternidad prevista en el régimen de asignaciones familiares a los conceptos no remunerativos. De este modo, durante el período de licencia por maternidad, “la trabajadora que se encuentra de licencia no vea disminuida su retribución mensual, y así evitar que por la situación de maternidad no se convierta esto en un perjuicio económico”.
- En el convenio colectivo del sector de jaboneros y afines (CCT 1338/13E), se acordó que “toda trabajadora con una antigüedad mínima de un año a las órdenes de la empresa tendrá derecho a optar por trabajar media jornada durante los 3 meses inmediatos siguientes al vencimiento de la licencia legal por maternidad (conforme art. 177 LCT). En tal caso, la empresa le concederá un salario equivalente al 60% del salario mensual y le mantendrá la cobertura de obra social, durante todo el período de otorgamiento de este beneficio”. Este beneficio se extiende a las trabajadoras que hayan completado un proceso de adopción legal y definitiva.

- En el convenio colectivo del sector de Empleados de la Construcción (CCT 660/2013), se incorporaron cláusulas de: a) licencia por maternidad; b) licencia adicional por hijo con discapacidad; c) licencia por adopción; d) descanso por período de lactancia; e) opción de trabajo de media jornada para las trabajadoras incorporadas luego de la licencia por maternidad; f) reintegro poslicencia asegurado en la misma categoría, cargo o empleo, de común acuerdo con la mujer trabajadora.

Ampliación de licencias por paternidad

Se destaca la escasa incorporación de las licencias parentales en los acuerdos y convenios colectivos, materia de indudable importancia para alcanzar la igualdad de género en el mundo laboral.

Solo en el caso del convenio de la industria de la alimentación (CCT 706/2014), se establece este derecho en su artículo 76. En este se acuerda una licencia con goce de haberes de quince días corridos por paternidad, de goce exclusivo para padres biológicos.

A partir del análisis realizado, es posible inferir que en el marco de la negociación colectiva se pudo avanzar en el establecimiento de derechos de las mujeres trabajadoras, en tanto colectivo "femenino".

Los derechos relativos a remuneraciones, condiciones de trabajo, licencias por maternidad, entre otros, apuntan a mejorar las condiciones de inserción y permanencia de las mujeres en el mercado laboral. También deben resaltarse los avances alcanzados en cuanto a los derechos extendidos más allá de la maternidad biológica, que se amplían en algunos convenios a situaciones de guarda y/o adopción.

El desafío para los actores sociales, junto con el Estado en su rol de promotor, es progresar en la inclusión de una *perspectiva de género* en las relaciones laborales. Esto implica abordar el tema de igualación de derechos y "costos laborales" para todos los trabajadores, tanto varones como mujeres.

En esta dirección, se destacan algunos escasos pero relevantes ejemplos que regulan las licencias por paternidad y otros que se ocupan del sostenimiento de los centros de cuidado infantil.

I. Diálogo Social institucionalizado para la equidad de género. La experiencia de la CTIO

I. 1. La CTIO nacional

Antecedentes

En la introducción del presente documento, se hizo referencia a la relevancia que tuvo la intervención de la OIT en la creación de las Comisiones Tripartitas de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral en los países del Mercosur y en Chile.

También se sostuvo que el proceso de la creación de la CTIO en la Argentina se basó primordialmente en el apoyo de la OIT, en la vigencia de tratados internacionales ratificados por la Argentina y en la existencia de un fuerte movimiento de mujeres que impulsó la inclusión de la temática de la igualdad de género en el mundo laboral en la agenda política institucional.

El Acta (57-1998) de Constitución de la CTIO de la Argentina refleja y reconoce con claridad el impulso efectuado por la OIT, en la medida que pone de relieve la importancia de las siguientes cuestiones:

- a) El "Programa sobre la Promoción de la Igualdad de Oportunidades en el Empleo en el Mercosur", impulsado por la OIT, que comenzó en el Centro Internacional de Formación de Turín durante el año 1995.
- b) Las conclusiones y recomendaciones del Seminario de Evaluación y Seguimiento del "Programa sobre la Promoción de la Igualdad de Oportunidades en el Empleo del Mercosur", realizado del 3 al 7 de noviembre de 1997 en Foz de Iguazú, Brasil, con el apoyo de la OIT. En esa oportunidad se comprobó el surgimiento de formas organizativas tripartitas integradas por los sectores gubernamental, sindical y empresarial en diversos países del Cono Sur, orientadas a impulsar el tratamiento de la promoción de igualdad de oportunidades entre varones y mujeres en el empleo.
- c) Las conclusiones y recomendaciones del Taller Tripartito "Argentina: Acción Nacional en favor de la Igualdad y los Derechos de las Mujeres Trabajadoras", llevado a cabo el 12 y 13 de noviembre de 1997 por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación y el Consejo

Nacional de las Mujeres, con el auspicio de la OIT. En este taller se avanzó sobre el acuerdo entre los sectores sindical, empresarial y gubernamental para la conformación de un espacio tripartito destinado a promover políticas orientadas a la igualdad de oportunidades entre varones y mujeres en el mundo laboral”.¹¹

Al mismo tiempo, tal como lo especifica el Acta de referencia, en el plano nacional el proceso de creación de la CTIO se enmarcó en una serie de normativas favorables a estos fines, entre ellas:

- a) la jerarquía constitucional que el inciso 22 del artículo 75 de la CONSTITUCIÓN NACIONAL ha otorgado a la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer;
- b) el artículo 11 de dicha Convención, que reconoce la necesidad de que el Estado implemente medidas para la eliminación de la discriminación contra las mujeres en la esfera del empleo, incluyendo en las mismas el acceso igualitario a la formación profesional;
- c) la Ley 24.576,¹² que garantiza 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;
- d) los compromisos asumidos por el Estado Argentino en la Declaración y en la Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, que requieren el desarrollo de medidas tendientes a facilitar el acceso de las mujeres, en condiciones de igualdad, a la capacitación y el empleo;
- e) el Decreto 254/98, que promueve el “Plan para la Igualdad de Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral”, el cual, en su artículo tercero, determina que los organismos de la Administración Pública Nacional deberán adoptar, en el ámbito de sus respectivas jurisdicciones, las medidas que fueren menester a fin de dar cumplimiento a los objetivos del plan mencionado;
- f) el Pacto Federal del Trabajo –suscrito el 29 de julio de 1998 entre el Presidente de la Nación Argentina, el Señor Ministro de Trabajo y Seguridad Social, y los representantes de las Provincias y de los Gobiernos de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires–, en cuyo Anexo V se establece que la Nación, las Provincias y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires se comprometen a impulsar, en el marco de sus respectivas competencias, el Plan de Igualdad de Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral, aprobado por el Decreto 254/98 del PODER EJECUTIVO NACIONAL; y

11. Acta 57-1998 de Constitución de la Comisión Tripartita de Trato y Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral.

12. Ley de Contrato de Trabajo.

g) la Resolución del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social 463 de fecha de 23 de julio de 1998, que destaca la necesidad de atender en forma específica los aspectos referidos a la no discriminación en materia de empleo y ocupación, con el fin de garantizar la efectiva igualdad de oportunidades y de trato de los trabajadores y trabajadoras, y que a tal efecto crea la COORDINACIÓN TÉCNICA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES LABORALES en el ámbito de la Secretaría de Trabajo”.¹³

Al momento de su constitución, se especificaron los objetivos de la CTIO en su carácter de instituto de diálogo social para la promoción de la igualdad de género en el mundo laboral. Dichos objetivos se centraron, en primer lugar, en el desarrollo de mecanismos tendientes a fomentar el alcance de consensos entre los actores gubernamentales, sindicales y empresariales para diseñar estrategias y medidas dirigidas a la promoción de la temática específica. En segundo lugar, se incorporaron propósitos de orden institucional, tales como la creación de espacios tripartitos en el nivel provincial y/o municipal y la incorporación de la CTIO a la red de intercambio entre Comisiones Nacionales Tripartitas conformadas en los países del Cono Sur. Finalmente, se definieron funciones de asesoramiento para la formulación de proyectos de ley asociados a la materia en cuestión.

13. Acta 57-1998 de Constitución de la Comisión Tripartita de Trato y Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral.

CUADRO 1**OBJETIVOS DE LA COMISIÓN TRIPARTITA (1998)**

1. Fomentar el consenso entre los actores sociales, así como la utilización de la concertación como instrumento para la resolución de conflictos.
2. Consensuar medidas tendientes a promover condiciones igualitarias de acceso, trato y formación para ambos géneros.
3. Desarrollar estrategias de acción tripartita tendientes a impulsar, en el mercado de trabajo, la igualdad de trato y de oportunidades entre varones y mujeres en la incorporación al empleo y a la capacitación profesional y técnica.
4. Apoyar iniciativas que, en materia de igualdad de oportunidades, decidan adoptar los actores involucrados en la Comisión como así también las de otras organizaciones gubernamentales y no gubernamentales.
5. Establecer mecanismos de intercambio de información sobre la problemática propia de los sectores.
6. Brindar asesoramiento técnico a las distintas instancias que lo requieran, a las organizaciones involucradas y a las iniciativas que, a nivel legislativo, se presenten en la materia.
7. Promover el desarrollo de los espacios tripartitos a nivel provincial y/o municipal destinados a impulsar acciones orientadas a alcanzar la igualdad de oportunidades en el campo laboral.
8. Incorporarse a la red de intercambio entre Comisiones Nacionales Tripartitas tendientes a impulsar la igualdad de oportunidades, conformadas en los países del Cono Sur, a los efectos de:
 - Compartir información y experiencia con cada uno de los países.
 - Definir estrategias regionales en la materia.
9. Realizar estudios y diagnósticos sobre la situación de las mujeres trabajadoras.

Fuente: Acta 54-1998.

En cuanto a las principales actividades realizadas entre 1998 y 2003, la memoria institucional desarrollada por la propia CTIO (MTEySS b, 2009) destaca la elaboración de estudios diagnósticos acerca de la situación laboral de las mujeres, la prestación de asesoramiento para la elaboración de proyectos de reformas legislativas en perspectiva de lograr una mayor equidad de género en el mundo laboral¹⁴ y la organización de una campaña nacional dirigida a los sectores sindical, empresarial y

14. Estos proyectos se centraron en temáticas de la defensa del empleo estable, de la protección legal para mujeres embarazadas, de licencias por maternidad y paternidad, de acoso sexual, entre otros.

gubernamental. El objetivo de dicha campaña fue difundir las normas nacionales e internacionales vigentes en materia de equidad de derechos respecto a las responsabilidades familiares compartidas y de condiciones laborales de las mujeres. La citada memoria también menciona el impulso para crear un premio a las buenas prácticas destinado a empresas que hubieran incorporado mujeres en su organización. Además, hace hincapié en la influencia que ejerció la CTIO en la concreción de la Resolución Ministerial N° 656/2002¹⁵ –ratificada posteriormente por el actual Ministro de Trabajo de la Nación– y en el proceso que llevó a la sanción de la Ley N° 25.674 de Cupo Sindical Femenino,¹⁶ temática que se abordará en una de las secciones posteriores del presente estudio.

La Comisión para el Trabajo con Igualdad de Oportunidades. Atención a las nuevas identidades de género, 2003-2014

A partir del año 2003, en la Argentina el diálogo social entre el Estado y los actores sociales comenzó a constituirse en un eje de las políticas del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, cuando se revitalizaron o se diseñaron los institutos esenciales para esta finalidad.¹⁷ El vigor particular que adquirieron estos ámbitos de diálogo social en el período considerado se encuadra en una política económica que priorizó el crecimiento, la reindustrialización y la generación de empleo, sentando las bases para que los actores productivos, fortalecidos, discutieran su rol y sus retribuciones en el nuevo escenario.

Ante este nuevo contexto, el funcionamiento de la CTIO experimentó diversos cambios, que, en términos analíticos, podrían caracterizarse en función de tres etapas.

La primera etapa correspondería a la consolidación e institucionalización de la CTIO (2003-2005); la segunda, al fortalecimiento del diálogo social (2005); y la tercera, a la acentuación del desarrollo de una concepción federal del diálogo tripartito (desde 2005 en adelante) (Teixidó, 2009).

Un hecho relevante en la etapa de la consolidación e institucionalización de la CTIO fue el nombramiento, en 2003, de Olga Hammar como presidenta de la CTIO, una dirigente sindical y

15. La Resolución N° 656/2002 establece lo siguiente: “La emergencia ocupacional y social existente impacta con especial gravedad a la población femenina de nuestro país, en orden a determinaciones de índole tradicional e históricas que las relegara a roles excluidos o desjerarquizados del mercado de trabajo formal. Que los desarrollos alcanzados por el Ministerio en materia de atención de las necesidades específicas de empleo, orientación y formación profesional de las mujeres de bajos ingresos deben fortalecer las políticas de alcance masivo orientadas a dar respuesta a la emergencia ocupacional y social, extendiendo su impacto hacia otros sectores de la población trabajadora”.

16. La Ley N° 25.674 dispone que cada unidad de negociación colectiva de las condiciones laborales deberá contar con la participación proporcional de mujeres delegadas, en función de la cantidad de trabajadoras de dicha rama o actividad, y que la representación femenina en los cargos electivos y representativos de las asociaciones sindicales será de un mínimo del 30% cuando el número de mujeres alcance o supere ese porcentual sobre el total de los trabajadores. Cuando la cantidad de trabajadoras no alcance el 30% del total de trabajadores en la rama de la actividad, el cupo para cubrir la participación femenina en las listas de candidatos y su representación en los cargos electivos y representativos de la asociación sindical será proporcional.

17. La referencia y la nómina completa de estas instancias de diálogo y participación social figuran en el apartado “Introducción” del presente trabajo.

feminista de comprobada y reconocida trayectoria y liderazgo en la materia. Ese nombramiento apuntaba a jerarquizar el papel de la CTIO en sus funciones. En esta dirección, las personas entrevistadas resaltaron la importancia de que quienes lideran espacios de derechos y necesidades de mujeres cuenten con antecedentes profesionales y de compromiso en la temática.

El Ministro de Trabajo, entrevistado en ocasión del presente estudio, señaló que se buscaba “valorizar el papel de la CTIO en sí misma. ¿Con qué símbolo? Con el que para nosotros podía ser el mejor. Designamos a una presidenta militante, comprometida, con una larga trayectoria, con mucho prestigio, mucho reconocimiento, que hablaba por sí sola. Entonces, nos parecía que era un emblema”.¹⁸

En la etapa del fortalecimiento del diálogo social, los esfuerzos de la CTIO se dirigieron a la convocatoria de nuevos actores, entre ellos, algunos con elevado poder de decisión en sus propias organizaciones. También se registraron iniciativas para modificar la conformación tripartita de la CTIO mediante la incorporación de un cuarto sector, el de las organizaciones sociales que representaban a colectivos emergentes de la crisis del 2001. Este sector había desarrollado acciones para la recuperación de la dignidad y las condiciones de vida de trabajadores y trabajadoras desplazados por las secuelas de las políticas de flexibilización laboral de los años noventa.

En este mismo período, y debido a la envergadura que cobraban las diversas temáticas atendidas por la CTIO, se evidenció la necesidad de reforzar la institucionalización de las políticas de igualdad de género del MTEySS a través de “nuevas áreas, nuevas coordinaciones, en términos de instituciones dentro del Ministerio de Trabajo,¹⁹ para que empezaran a tener una identidad propia, un ámbito específico, y políticas que, en algún caso, merecían un tratamiento más directo”.²⁰

Finalmente, en la tercera etapa de desarrollo de la CTIO, se acentuó el proceso de la federalización del diálogo tripartito,²¹ que ya se había iniciado a partir de 2003, mediante la creación “de organismos autónomos en cada una de las provincias (y algunos municipios), que se referencian en el liderazgo de la CTIO nacional, y cuyo desarrollo obedece a una cuestión de sensibilización, de difusión, de generar ámbitos de debate, de proponer temas”.²²

La composición de la CTIO

Para el análisis de la composición de la CTIO, conviene recordar que su carácter es primordialmente tripartito. Aun así, se registraron variaciones al respecto en el transcurso de los distintos períodos de su existencia.

18. Extracto de una entrevista realizada al Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Carlos A. Tomada.

19. Esas innovaciones institucionales se relacionan con temáticas tales como la violencia laboral, la transversalización del enfoque de género en las políticas del MTEySS y la diversidad sexual, aspecto que será tratado a lo largo del documento, con especial atención en la creación de la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (OAVL).

20. Extracto de una entrevista realizada al Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Carlos A. Tomada.

21. El análisis de este proceso se desarrollará en un apartado específico del presente documento.

22. Extracto de una entrevista realizada al Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Carlos A. Tomada.

En una primera etapa, que abarca el período entre 1998 y 2000, la integración de la CTIO se configuraba de la siguiente manera: en representación del Estado, participaban los Ministerios de Trabajo y de Relaciones Exteriores y Culto y el Consejo Nacional de las Mujeres; en representación del sector sindical, lo hacía la Confederación General del Trabajo de la República Argentina (CGT); y en representación del sector empresarial, la Unión Industrial Argentina (UIA) y la Cámara Argentina de Comercio (CAC).

Hacia fines de 2000, en virtud del Acta N° 37 de Integración de la Comisión, esta composición se amplió. En cuanto al sector sindical, se incorporó una segunda confederación, la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA). También se amplió y diversificó la representación del sector empresarial, a partir de la integración de la Confederación General Económica de la República Argentina, la Confederación General de la Industria de la República Argentina, la Confederación General de Comercio y Servicios de la República Argentina, la Coordinadora de Actividades Mercantiles Empresarias y la Federación Argentina de Cámaras de Mujeres Pymes y Microempresarios.

La representación estatal, en cambio, recién se extendió mediante el Acta Acuerdo del año 2005, con la participación de los Ministerios de Salud y Ambiente y de Justicia y Derechos Humanos de la Nación. Más adelante se incorporaría también el Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI).

A partir de esa fecha y sin que intermedien Actas Acuerdo específicas, se generaron otras incorporaciones, como la de los Ministerios de Educación, de Desarrollo Social y la del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC), modalidad que está avalada por su acta de constitución.²³

La CTIO, además, contó a lo largo de su existencia con la participación de un integrante de la representación local de la OIT.

En resumidas cuentas, podría decirse que en los años siguientes se mantuvo la representación de las dos centrales sindicales, se incrementó la diversidad en la representación empresarial y se incorporaron más entes gubernamentales.

Por último, tal como fue señalado anteriormente, también se realizaron esfuerzos para integrar un cuarto sector en la CTIO, el de los movimientos sociales con incidencia en la temática del mundo laboral, con el objetivo de ampliar la representación de los actores, más allá del tradicional modelo tripartito.

23. El acta de referencia establece lo siguiente: "Entendiendo las partes constituyentes que existen otras instituciones de los tres sectores representados que poseen antecedentes en lo relativo al desarrollo de acciones tendientes a promover la igualdad de trato y oportunidades entre varones y mujeres en el mundo laboral, o que tienen la intención de promover los objetivos que se propone impulsar la Comisión que en este acto se constituye, se encomienda a la Comisión Tripartita proveer las condiciones para determinar mecanismos que posibiliten modalidades de participación de las mencionadas instituciones".

Esa innovación –en conjunto con el propósito de complejizar y ampliar la perspectiva de género²⁴ que había orientado hasta el momento el accionar de la CTIO hacia una comprensión que, además de las dimensiones de clase, raza, religión, etc., ponía especial acento en la de la diversidad sexual²⁵– dio lugar a debates controvertidos entre y en el interior de los distintos sectores históricamente representados en ella. En este marco, a partir de una decisión tomada en un encuentro nacional realizado en diciembre de 2010, con la participación de las CTIO provinciales y municipales, también se modificó la denominación de la CTIO.²⁶

La CTIO “es un espacio de interacción entre representantes gubernamentales, sindicales, empresariales y de la sociedad civil para fortalecer la concertación y el diálogo social sobre la igualdad de oportunidades en el mundo laboral”. Como tal, “constituye un ámbito para la evaluación de políticas a favor de la equidad de género, así como para promover el diálogo social y fortalecer las prácticas democráticas de los actores e instituciones vinculados a la esfera del trabajo”.²⁷

Según lo señalado anteriormente, su función primordial consiste en instalar en la agenda pública y social, a través de acciones de sensibilización y difusión, la temática de la desigualdad de género en el mundo del trabajo. En esta dirección, forma parte de sus responsabilidades la de generar consensos entre sus integrantes sobre las temáticas que se deben priorizar en cada etapa o coyuntura de su accionar; promover la inclusión de estas temáticas en las agendas políticas, tanto gubernamentales como de las organizaciones sectoriales, y bregar por su tratamiento y cumplimiento; así como apoyar y asistir técnicamente las políticas que se implementen en esta materia. Vale decir que se trata de una instancia cuya naturaleza es de orden más propositivo y consultivo que ejecutivo, aspecto que cobra importancia a la hora de analizar sus acciones y resultados obtenidos.

Esa naturaleza también puede observarse con claridad en los objetivos que se plantea la CTIO. Si bien a partir de 2005 estos experimentaron algunas modificaciones y ampliaciones con respecto a los formulados en 1998, su acento sigue puesto en los propósitos arriba mencionados, como puede apreciarse en el cuadro siguiente.

-
24. Según lo registrado en el libro de actas de la CTIO, esa modificación se realizó a través de un Acta de Ampliación, firmada el 23 de noviembre de 2011.
 25. Según lo registrado en el libro de actas de la CTIO, el debate y el tratamiento de la temática de la diversidad sexual fueron impulsados por pedidos puntuales de algunas CTIO provinciales. También se señala que este tema había adquirido mayor importancia a partir de la sanción de las Leyes de Matrimonio Igualitario e Identidad de Género.
 26. Véanse los libros de actas de la CTIO.
 27. Comisión para el Trabajo con Igualdad de Oportunidades (CTIO), 3 de noviembre de 2014. Disponible en: <http://www.trabajo.gov.ar/ctio/>

CUADRO 2

OBJETIVOS DE LA COMISIÓN TRIPARTITA (2005)

1. Desarrollar estrategias de acción tripartita tendientes a impulsar, en el mercado de trabajo, la igualdad de trato y de oportunidades entre varones y mujeres en la incorporación al empleo y en la capacitación profesional y técnica.
2. Apoyar iniciativas en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación.
3. Brindar asesoramiento técnico a las organizaciones involucradas y a las iniciativas que se presenten a nivel legislativo.
4. Fortalecer la incorporación de la igualdad de oportunidades para mujeres y varones en el diseño y la implementación de estrategias para la superación de la pobreza.
5. Incorporar el enfoque de género en las agendas económicas nacionales.
6. Promover la sensibilización de la población sobre los derechos de las trabajadoras y los trabajadores del sector formal e informal, fomentando la responsabilidad social empresaria.
7. Reorientar las destrezas tradicionales y las capacidades de las mujeres hacia nuevos mercados, como así también optimizar sus capacidades empresarias y de productividad, sobre todo en campos tradicionalmente reservados a los varones.
8. Promover los diferentes niveles de asociación entre mujeres para lograr su empoderamiento económico y social, mediante la capacitación organizacional y el apoyo técnico en la generación de redes para mejorar sus condiciones de competencia y acceso al mercado.
9. Promover la organización y la defensa del derecho al trabajo de los grupos aborígenes, emprendedores y de las pequeñas y medianas empresas.

Fuente: Acta Acuerdo 2005.

El funcionamiento de la CTIO

En cuanto a las instancias de funcionamiento de la CTIO, conviene señalar que las *reuniones plenarias* constituyen el principal ámbito de diálogo y concertación entre sus integrantes, tal como lo establece su Reglamento interno, aprobado en el año 2005. Este, además, confirma nuevamente al Ministerio de Trabajo como sede de la CTIO y define los mecanismos de convocatoria y toma de decisiones de ese ámbito.

CUADRO 3 REGLAMENTO INTERNO DE LA CTIO

- ARTÍCULO 1.** La Comisión Tripartita de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral tiene su sede en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.
- ARTÍCULO 2.** La Comisión sesionará en reuniones plenarias, sin perjuicio de las Comisiones de Trabajo que se conformen.
- ARTÍCULO 3.** Las reuniones plenarias serán convocadas por la Presidencia de la Comisión una vez por mes, salvo que resulte necesario convocar a una reunión extraordinaria. La convocatoria será notificada personalmente o a la dirección de correo electrónico que cada miembro denuncie.
- ARTÍCULO 4.** Podrá(n) asistir a las reuniones plenarias, con derecho a voto, un miembro titular (o el/la alterno/a que lo/la reemplace) por cada organización integrante de la Comisión.
- ARTÍCULO 5.** Las Comisiones de Trabajo sesionarán regularmente con la participación abierta de las organizaciones integrantes de la Comisión y con toda organización o persona que la Comisión considere oportuno convocar.
- ARTÍCULO 6.** Las reuniones plenarias sesionarán y adoptarán decisiones con la presencia, como mínimo, de siete de las organizaciones integrantes de la Comisión, que a la vez representarán a los tres sectores (sindical, empresario y gobierno). Las decisiones se adoptarán –en principio– por consenso y, en caso de no lograrse, por mayoría simple. A los efectos de la votación, cada sector contará con un voto.

Fuente: Acta Acuerdo 2005.

Adicionalmente, las sucesivas Actas Acuerdo facultan a la CTIO “a impulsar la conformación de grupos de trabajo, en tanto instancias técnicas destinadas a atender temáticas específicas vinculadas con el desarrollo de los objetivos que se propone alcanzar, proveer las condiciones para determinar mecanismos que posibilitan modalidades de participación de las mencionadas instancias institucionales, así como a fijar la frecuencia de reuniones”.²⁸

Finalmente, cabe señalar que el funcionamiento de la CTIO es financiado en su mayor parte por el MTEySS, en función de actividades específicas y a través del pago de los honorarios del personal

28. Actas Acuerdo de 1998, 2000 y 2005.

que integra la unidad técnica con sede en esa cartera estatal. Aun así, gran parte de las personas entrevistadas consideró conveniente que la CTIO cuente con una partida presupuestaria propia para llevar adelante su labor. Además, la CTIO también recibe apoyo financiero por parte de la OIT y de la Fundación Friedrich Ebert, orientado fundamentalmente a la realización de encuentros de nivel federal.

Las reuniones plenarias y sus dinámicas de funcionamiento

Tal como fue señalado anteriormente, las reuniones plenarias constituyen el ámbito en el cual los integrantes de la CTIO dialogan sobre las problemáticas que deben afrontar las personas en el mundo laboral en función de su género. En estas reuniones se planifican las actividades que se van a desarrollar con el fin de impulsar condiciones de igualdad en esta perspectiva.

El MTEySS, a través de la CTIO, no solo convoca a las reuniones plenarias, sino que también elabora y cursa previamente una agenda temática tentativa a los participantes, quienes pueden ampliarla o modificarla. El conjunto de las personas entrevistadas evaluó positivamente la función que cumple el Estado en este plano:

“Se envía una agenda previa, con la posibilidad de incorporarle temas, algún temario. Nosotros, como Estado, siempre hemos incorporado en el temario antes de que se envíe, por lo cual nunca hemos hecho modificaciones posteriores. Y se va viendo punto por punto cada uno de los temas. Es raro que alguien cambie o incorpore algún tema durante la reunión, eso es algo que no suele ocurrir”.²⁹

“Sin duda que el equipo del Ministerio de la CTIO, es decir, la parte del Estado, tiene una primacía con respecto a los otros actores porque tiene la pertenencia institucional. No te olvides de que el plenario es una cuestión que se reúne periódicamente, no es como una asamblea en un sindicato, no es una cuestión que funciona permanentemente”.³⁰

El proceso de toma de decisiones por parte del plenario suele desarrollarse sobre la base de consensos alcanzados entre las partes, como lo expresó una entrevistada: “Nunca hubo algo que requiera el voto, yo nunca presencié una situación así. Se comenta lo que hay, lo que se tenía agendado para el momento, y si alguien está en desacuerdo suele levantar la mano y dice algo, pero nunca ha pasado que con algo no se avanzara porque algún sector haya dicho ‘no’ a la toma de decisiones”.³¹

Para contextualizar esta modalidad del proceso de toma de decisiones, conviene recordar la principal función de la CTIO y, en consecuencia, la naturaleza y el alcance de sus decisiones, tal como lo manifestó una entrevistada:

29. Extracto de una entrevista realizada a una integrante del sector estatal.

30. Extracto de una entrevista realizada a una integrante de un organismo internacional.

31. Extracto de una entrevista realizada a una integrante del sector estatal.

“La CTIO es un área de reflexión, un área de creación de temas de agendas y una institución propositiva. Es decir, no se toman decisiones con respecto a políticas, no se deciden políticas”.³²

Y precisamente esta naturaleza, es decir, la existencia y permanencia en el tiempo de una instancia de intercambio, de visualización de problemáticas y de generación de acuerdos alrededor de ellas entre el Estado y las organizaciones sectoriales del mundo del trabajo, es valorizada como un hecho relevante por las personas entrevistadas. A modo de ejemplo, vale reproducir lo señalado por tres de ellas, pertenecientes a los sectores sindical y empresarial y a un organismo internacional, respectivamente:

“Yo creo que las comisiones tripartitas abrieron un camino para el diálogo social muy importante. O sea, nosotros por ahí nos encontramos en la mesa hablando de cosas que antes eran impensadas, que podían llegar a hablarse con el sector empresario y con el sector del Estado. Digamos, habladas entre los tres sectores. Por ahí podíamos hablar mano a mano con el Estado o mano a mano con los empleadores, pero que los tres pudiéramos consensuar...”.³³

“Presentarnos a la mesa es conocernos; porque al principio uno se sentaba y veía que la conocía de cara a fulana, a mengana, que es de tal central obrera... Pero cuando realmente nos conocimos, empezó a armarse un diálogo muy distinto. Y salimos de las reuniones de la CTIO, y salimos convencidas de que lo que hablábamos entre todas es un bien común, es el bien de todos. [...] Entonces, de esta CTIO se dio un crecimiento muy importante, pero no fue un crecimiento que subió de golpe. Fue algo paso a paso. Yo creo que fuimos tomando confianza, fuimos consolidándonos”.³⁴

“Tiene muchos logros la CTIO, en principio la permanencia en el tema, y la instalación del tema en la agenda. Si tengo que resumirlo, es eso”.³⁵

El carácter primordialmente propositivo y consultivo de la CTIO también fue definido como uno de los aspectos críticos para el funcionamiento de sus reuniones plenarias:

“Me parece que a partir de este momento en el que empieza a haber una dinámica nueva del eje trabajo, la Comisión Tripartita empieza a ampliar actores, empieza a ampliar el actor gubernamental con su participación allí, y tiene una dinámica sobre la base de algo que siempre ha sido difícil en la tripartita..., que es un ámbito solo de diálogo y no tiene capacidad resolutive. Entonces, esto ha hecho que muchas veces cueste ver la relación entre las agendas, la planificación que se establece y cuáles son los resultados concretos, ¿no? Porque a veces hay muchos temas abordados y como interrupciones, por ahí, porque no es un ámbito que tenga incumbencia directa, digamos, ni resolutive, tiene diálogo”.³⁶

32. Extracto de una entrevista realizada a una integrante de un organismo internacional.

33. Extracto de una entrevista realizada a una integrante del sector sindical de la CTIO nacional.

34. Extracto de una entrevista realizada a una integrante del sector empresarial de la CTIO nacional.

35. Extracto de una entrevista realizada a un integrante de un organismo internacional.

36. Extracto de una entrevista realizada a una integrante del sector sindical de la CTIO nacional.

Si bien, tal como fue señalado en una sección anterior, a partir del año 2003 se produjo una mayor legitimación de la CTIO y un fortalecimiento de su carácter tripartito mediante la convocatoria de nuevos actores, esa ampliación y diversificación en la participación de los distintos sectores también incrementó cierto nivel de conflictividad en el diálogo entre las partes. Esto influyó en la dinámica de funcionamiento de las reuniones plenarias de la CTIO. A modo de ejemplo, puede señalarse el debate mantenido alrededor de la incorporación del cuarto sector como parte plenaria de la Comisión.

Las comisiones técnicas

Como se mencionó anteriormente, la CTIO cuenta con la facultad de constituir comisiones de carácter técnico para el tratamiento de temáticas específicas, vinculadas con el desarrollo de los objetivos que se propone alcanzar.

A partir del análisis del libro de actas de la CTIO, es posible observar que la creación y el trabajo de las comisiones técnicas remiten a un proceso que se desplegó con mayor fuerza en el período 2003-2008. Ese análisis también permite señalar que existían variadas iniciativas en esta dirección con diferentes grados de desarrollo y continuidad en el tiempo, tendencia que también fue observada por las personas entrevistadas.

Además, las comisiones no necesariamente cuentan con la participación de representantes de todos los sectores que componen la CTIO, sino que en ellas suele prevalecer la presencia y el trabajo de los integrantes estatales.

“Por ejemplo, en cuanto a la creación de comisiones temáticas dentro del plenario con participación de los actores sociales, me da la impresión de que no hubo una continuidad por parte de los actores sociales para sumarse a alguna propuesta en este sentido. Sí para participar en el plenario, pero no para un trabajo más sistemático dentro de algunas temáticas. Es que no es fácil en estos ámbitos. Porque son todas organizaciones con mucha vida propia, también las que participan del plenario. Entonces, el hecho de asumir un compromiso constante, para el trabajo constante en algún tipo de comisión temática, es una cuestión que implica tiempo y recursos de todo tipo”.³⁷

En función de lo arriba señalado y a modo de síntesis, se mencionan a continuación aquellas comisiones que tuvieron mayor impacto y/o permanencia en el tiempo.

- **Fomento de las comisiones tripartitas provinciales.** Esta comisión fue constituida en 2003 con el objetivo de sensibilizar y difundir la necesidad de replicar la experiencia nacional e impulsar la conformación de comisiones tripartitas en las distintas provincias de la Argentina, y sigue funcionando en la actualidad. En la sección del presente documento dedicada al proceso de federalización de las políticas de la CTIO, se detallarán las actividades llevadas adelante por ella.

37. Extracto de una entrevista realizada a un integrante de un organismo internacional.

- **Formación y Capacitación.** Fue constituida en 2003 con el objetivo de coordinar y organizar acciones de formación con los distintos sectores que componen la CTIO, función que cumpliría a lo largo de su existencia. Además, a partir de 2004, en conjunto con la Comisión de Fomento de Comisiones Tripartitas Provinciales, comenzó a planificar y a realizar acciones de sensibilización y capacitación sobre distintas temáticas relacionadas con la discriminación de género en el mundo del trabajo en varias provincias del país, actividad que lleva adelante hasta la actualidad.
- **Normativa.** Esta comisión, constituida en 2004, se centró en la problemática de la violencia laboral. A estos fines, elaboró un proyecto de ley sobre la temática para elevar al Congreso de la Nación.³⁸ La comisión comenzó a atender a personas que denunciaban haber sufrido actos de violencia laboral, con el fin de asesorarlas sobre los pasos a seguir, aunque evitando el papel de receptora de las denuncias recibidas. Ante la creciente demanda de personas que buscaban ser atendidas por la comisión, en el año 2007 se creó, mediante la Resolución Ministerial 05/07, una instancia específica sobre esta temática: la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (OAVL). En virtud de esta nueva institucionalidad, la comisión se disolvió como espacio técnico perteneciente a la CTIO. El funcionamiento de la OAVL será tratado en una sección específica de este documento.

En este mismo período y contexto, comenzó a constituirse y a consolidarse otra instancia técnica de trabajo, integrada exclusivamente por representantes estatales.

“El sector estatal ha ganado fuerza en esta articulación y en este diálogo quizás más constante. Tiene que ver con la coyuntura, tiene que ver con una situación compleja en torno a cómo se daba el diálogo”.³⁹

Esa mesa, llamada “interministerial”, está integrada por los Ministerios de Trabajo, del Interior, de Justicia, de Cultura, de Desarrollo Social, de Educación, de Agricultura, el Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo, el Consejo Nacional de las Mujeres y el Instituto Nacional de Estadística y Censos. La mesa se reúne con regularidad y ha organizado instancias de trabajo sobre el tema de los cuidados, las experiencias de conciliación y la dimensión comunicacional de la problemática. Asimismo, planificó un ciclo de charlas en sedes rotativas gubernamentales denominado “Conciliación trabajo y familia. Diagnósticos y desafíos contemporáneos de las políticas públicas”, en el que participaron representantes del sector académico y cuyas intervenciones fueron publicadas en marzo de 2015 (MTEySS y otros, 2015).⁴⁰

38. En el Congreso de la Nación existen varios proyectos legislativos de esta índole. Aun así, la Argentina todavía no cuenta con una ley nacional sobre esta temática.

39. Extracto de una entrevista realizada a una integrante del sector estatal de la CTIO nacional.

40. La iniciativa contó con la participación y el auspicio del MTEySS y la CTIO; del Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca; del Consejo Nacional de las Mujeres; de la Secretaría de Derechos Humanos del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos; y del Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI).

Ejes sustantivos en la agenda de actividades

Durante el período contemplado en este estudio, la CTIO ha realizado múltiples actividades en campañas y acciones de difusión, concientización y sensibilización. También ha elaborado diversos materiales de mucha utilidad sobre la temática a su cargo⁴¹ y llevado adelante capacitaciones, tanto para sus propios integrantes como para otras instancias relacionadas con la problemática de género en el mundo laboral. Estas actividades fueron, por lo general, consensuadas entre los sectores que integran la CTIO, y uno de sus propósitos sustanciales consistió en promover la incorporación de la perspectiva de género en la agenda política y social.

Además, sus integrantes han participado en eventos nacionales e internacionales de gran relevancia en esa materia.

El análisis de la agenda de actividades de la CTIO que se presentará a continuación se basa en la priorización y sistematización de los principales ejes temáticos que, según lo anotado en su libro de actas, orientaron la labor de la CTIO entre los años 2003 y 2013.⁴²

Como se podrá apreciar en el cuadro siguiente, entre el año 2003 y 2007 el accionar de la CTIO se desarrolló primordialmente en torno a las siguientes temáticas: promoción de la federalización de las políticas de la CTIO; difusión y capacitación en torno a la Ley de Cupo Sindical Femenino; actividades dirigidas a la problemática de la violencia laboral. De manera más esporádica, la agenda abordó también el tema de la trata de personas y la elaboración de estrategias con respecto a la responsabilidad social empresaria con perspectiva de género.

En el período comprendido entre los años 2009 y 2013, se puede observar un desplazamiento en las prioridades temáticas de la CTIO, con excepción de la cuestión de la federalización, cuya vigencia se mantiene hasta el momento del período alcanzado por el estudio. A partir de la creación de la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral, la temática que refiere a ese nuevo instituto dejó de formar parte importante de las actividades de la CTIO para ser objeto de tratamiento y gestión a su cargo en la órbita del MTEySS. Los nuevos ejes de trabajo de la CTIO se centraron durante el período de referencia en las temáticas de la corresponsabilidad en la atención de las responsabilidades familiares de trabajadoras y trabajadores y en acciones que se relacionan con el desarrollo de un nuevo régimen para el trabajo en casas particulares.

41. A través del sitio web de la CTIO se puede acceder a los cuadernillos de la serie Igualdad de Oportunidades y al boletín digital *Plurales* [en línea]. Disponible en: <http://www.trabajo.gov.ar/ctio/difusion.asp>

42. Último año con información disponible sobre las actas de las reuniones plenarios de la CTIO.

CUADRO 4
PRINCIPALES EJES TEMÁTICOS DE LA AGENDA DE ACTIVIDADES DE LA CTIO
(2003-2013)

Año	Eje temático	Actividades
2003	Proceso de federalización	Se creó una comisión específica para promover la formación de CTIO en las provincias. Se iniciaron acciones de sensibilización y otras gestiones tendientes a la creación de comisiones en las provincias.
	Ley de Cupo Sindical Femenino	Un equipo de trabajo participó en la reglamentación de la Ley de Cupo Sindical Femenino.
		Se realizó una campaña de sensibilización.
	Programa de formación de dirigentes sindicales	Se presentó el Programa de Capacitación y Entrenamiento para Dirigentas y Dirigentes Sindicales, en el que la CTIO participa como órgano de consulta. ⁴³
2004	Proceso de federalización	Se creó la CTIO en Corrientes. Se realizaron acciones de sensibilización en Mendoza para la constitución de una CTIO.
	Violencia laboral	Se trabajó en la elaboración de un proyecto de ley para presentar en el Congreso de la Nación.
2005	Proceso de federalización	Las comisiones de capacitación y fomento de las comisiones tripartitas provinciales planificaron conjuntamente acciones de sensibilización en el interior del país. Los temas fueron las responsabilidades compartidas y la discriminación en el ámbito laboral.
		Se avanzó en la constitución de la CTIO de Entre Ríos.
		Se elaboró y aprobó en plenario un instructivo para la conformación de las CTIO provinciales y su posterior funcionamiento.

Continúa en página 43

43. Mediante la Resolución Ministerial N° 123/03, se creó el Programa de Capacitación y Entrenamiento para Dirigentas y Dirigentes Sindicales, dependiente de la Secretaría de Trabajo y destinado a "fortalecer técnicamente a todos los trabajadores y trabajadoras que participen o deseen participar de la actividad sindical y de la defensa de los derechos de sus pares, en un marco de respeto e igualdad". La CTIO actúa como un órgano de consulta permanente en el diseño, desarrollo y dictado de los cursos que forman parte de este programa.

Año	Eje temático	Actividades
2005	Diálogo social	Se desarrolló el proyecto de Fortalecimiento de los Mecanismos Institucionales para el Diálogo Social, implementado por la OIT en cooperación con el MTEySS.
	Cupo sindical femenino	Se realizó, con el apoyo de la OIT, el seminario "Cupo sindical femenino: alcances y proyecciones".
	Responsabilidades familiares y discriminación en el ámbito laboral	La Subcomisión de Observatorio realizó un relevamiento entre mujeres que ocupaban puestos de decisión, cuyos resultados se presentaron en el seminario organizado por la CTIO, la OIT y la ACTRAV. La versión completa, <i>Mujeres en puestos de decisión</i> , fue presentada y comentada por especialistas en la temática en el ámbito del Ministerio de Trabajo, el 16 de diciembre.
	Violencia laboral	<p>Se realizaron actividades de sensibilización sobre violencia laboral en el interior de la CTIO. Se invitó a profesionales especializados para tratar el tema.</p> <p>La Comisión de Normativa presentó propuestas legislativas a los proyectos nacionales sobre violencia laboral, en las que se propuso la incorporación de la temática de género en el proyecto y la inclusión de la figura de acoso sexual en el ámbito laboral.</p> <p>Se realizó el seminario "Hacia la construcción de políticas públicas para la prevención y atención de la violencia laboral", durante los meses de octubre y noviembre.</p>
2006	Violencia laboral	Se brindó asistencia a casos de violencia laboral: atención telefónica para la identificación de situaciones de violencia laboral; contención y asesoramiento legal y para la salud psicofísica, y seguimiento por un equipo interdisciplinario; conciliación empleador/a-trabajador/a. Actuación y derivación: en el ámbito público: Fiscalía Nacional de Investigaciones Administrativas y sindicatos; en el ámbito privado: sindicatos, consultorios gratuitos (Colegio Público de Abogados, Universidad de Belgrano, hospitales públicos, centros de salud).
		Se participó en la consulta pública sobre el proyecto de ley contra la violencia laboral del 31 de agosto, elaborado por las Comisiones de Trabajo y Previsión Social, de Derechos y Garantías, Legislación General y Población y Desarrollo Humano. Se apoyó la iniciativa y se brindaron recomendaciones.

Año	Eje temático	Actividades
2006	Proceso de federalización	Se conformaron las CTIO en La Rioja y Santiago del Estero. La CTIO de Tucumán comenzó su proceso de conformación.
	Cupo sindical femenino	Se realizaron actividades de difusión y seguimiento para la aplicación del cupo sindical femenino.
2007	Violencia laboral	Se puso en marcha la OAVL a partir de abril. Se puso en marcha la OAVL a partir de abril.
	Proceso de federalización	Se conformaron las CTIO en las provincias de Jujuy y Tucumán. Se conformó la CTIO de Catamarca en diciembre.
2008	Ley de Trata de Personas	Se trabajó sobre el texto de la Ley de Trata de Personas.
	Proceso de federalización	Se conformó la CTIO en el municipio de Luján. Se iniciaron gestiones para la apertura de la CTIO en Misiones.
2009	Corresponsabilidad en la atención de las responsabilidades familiares de trabajadoras y trabajadores	Se elaboraron propuestas para los "Centros de Cuidado de Niños y Niñas" para hijos e hijas de trabajadores y trabajadoras. Se realizó una campaña nacional para la creación de esos centros.
	Proceso de federalización	Se creó la CTIO de Quilmes (municipal) y de la provincia de Buenos Aires.
		Se visitaron las provincias de Jujuy, Santiago del Estero, Catamarca, La Rioja y San Luis para el seguimiento de las actividades de las respectivas CTIO.
		Se iniciaron gestiones en Mendoza para la creación de una CTIO.
		Se organizó en noviembre un Encuentro Nacional de CTIO en Buenos Aires con la presencia de las CTIO constituidas y en proceso de constitución.

Continúa en página 45

Año	Eje temático	Actividades
2010	Corresponsabilidad en la atención de las responsabilidades familiares de trabajadoras y trabajadores	Se elaboró un proyecto sobre la reforma del artículo 179 de la Ley de Contrato de Trabajo (centros de cuidado en los lugares de trabajo).
	Trabajo en casas particulares	Se inició la campaña nacional por el tratamiento del proyecto de ley del Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, temática definida como prioritaria en la agenda de la CTIO. Se impulsaron encuentros regionales.
	Proceso de federalización	Se crearon CTIO en las provincias de Entre Ríos y Mendoza.
		Se creó la CTIO del municipio de Avellaneda. Se realizaron tres encuentros regionales de las CTIO (Norte, Centro y Cuyo) y uno nacional.
2011	Proceso de federalización	Se crearon CTIO municipales en Lanús, La Matanza y Almirante Brown (provincia de Buenos Aires).
		Se organizó un encuentro en la provincia de Entre Ríos, cuya CTIO estaba iniciando su trabajo.
		Se realizaron tareas de sensibilización en las CTIO de Catamarca, La Rioja y Santiago del Estero.
		Se realizó una jornada de capacitación en la CTIO de Jujuy sobre adicciones en el mundo laboral, a cargo de la Coordinación de Políticas de Prevención de Adicciones y del Consumo de Sustancias Psicotrópicas y Drogas con Impacto en el Mundo del Trabajo.

Continúa en página 46

Año	Eje temático	Actividades
2012	Proceso de federalización	Se planteó reforzar las CTIO existentes en provincias en donde se habían cambiado algunas autoridades. Se promovió la apertura de nuevas CTIO, dirigiendo los esfuerzos hacia el sur del país.
		Se conformó la CTIO de Tierra del Fuego.
		Se reabrió la CTIO de Mendoza.
		Se llevaron a cabo visitas de asistencia técnica a las provincias de Tucumán y Santiago del Estero.
		Se realizó la segunda reunión de coordinadores de CTIO en Entre Ríos.
	Se realizó un encuentro regional de las CTIO Centro.	
	Trabajo en casas particulares	Se organizó un acto de apoyo al proyecto de ley de trabajadoras de casas particulares.
	Trata de personas	Se planificó una jornada de capacitación y fortalecimiento institucional contra la trata y el tráfico de personas, para realizarse en diciembre en la CTIO de Quilmes.
2013	Corresponsabilidad en la atención de las responsabilidades familiares de trabajadoras y trabajadores	Representantes del Estado propusieron tratar el tema de la economía del cuidado. Se invitó a un ciclo de jornadas organizado junto al INADI, el Consejo Nacional de las Mujeres y las Secretarías de Derechos Humanos y de Agricultura de la Nación.
		Se organizaron jornadas sobre cuidados. Los temas de las jornadas fueron los siguientes: uso del tiempo (diferencias entre mujeres y varones), buenas prácticas (experiencia en "Jardines de Cosecha" en Mendoza), comunicación y género (estereotipos de género en los medios, sobre todo en temas de cuidados).
	Proceso de federalización	Se conformaron las CTIO de Chaco, Río Negro y Salta.
	Trabajo en casas particulares	Varias jurisdicciones manifestaron interés en trabajar sobre la aplicación de la ley de personal de casas particulares, solicitando a la CTIO nacional acciones de capacitación técnica. Se coordinaron acciones conjuntas entre el Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores de Casas Particulares y la CTIO en torno a la aplicación de la Ley N° 26.844.

Fuente: elaboración propia sobre la base de los registros de los libros de actas de la CTIO.

Actividades desarrolladas en torno a la Ley de Cupo Sindical Femenino

La Ley N° 25.674 de Cupo Sindical Femenino, sancionada el 6 de noviembre de 2002 y reglamentada el 7 de marzo de 2003, mediante el Decreto N° 514, modifica el artículo 18 de la Ley N° 23.551 de Asociaciones Sindicales.

La sanción de esa ley debe comprenderse en virtud del resultado de los debates y las acciones llevadas adelante durante un tiempo prolongado por mujeres pertenecientes a los ámbitos sindicales y políticos, algunas de ellas, incluso, integrantes activas de la CTIO.

Como en el caso de la mayoría de las leyes con contenido de género o de derechos de mujeres, su sanción solo fue posible a partir de un considerable incremento en la participación numérica y cualitativa de mujeres en el Congreso de la Nación, proceso que fue impulsado por la Ley N° 24.012, promulgada en noviembre de 1991, un antecedente de importancia en este contexto.

La Ley de Cupo Sindical Femenino dispone lo siguiente:

“Cada unidad de negociación colectiva de las condiciones laborales deberá contar con la participación proporcional de mujeres delegadas en función de la cantidad de trabajadoras de dicha rama o actividad”.⁴⁴ También que “la representación femenina en los cargos electivos y representativos de las asociaciones sindicales será de un mínimo de 30% (treinta por ciento) cuando el número de mujeres alcance o supere ese porcentual sobre el total de los trabajadores. Cuando la cantidad de trabajadoras no alcance el 30% del total de trabajadores, el cupo para cubrir la participación femenina en las listas de candidatos y su representación en los cargos electivos y representativos de la asociación sindical será proporcional a esa cantidad. Asimismo, las listas que se presenten deberán incluir a mujeres en esos porcentuales mínimos y en lugares que posibiliten su elección. No podrá oficializarse ninguna lista que no cumpla con los requisitos estipulados en este artículo”.⁴⁵

A su vez, el Decreto Reglamentario N° 514/03 ordena que todas las asociaciones sindicales deben otorgar tratamiento homogéneo a lo establecido en la Ley de Cupo Sindical Femenino para evitar posteriores impugnaciones intrasindicales y judiciales. A partir de esta norma, las asociaciones sindicales deben evidenciar con carácter de declaración jurada la cantidad porcentual de mujeres sobre el total de trabajadores que se desempeñan en el ámbito de la negociación correspondiente, a fin de que la autoridad de aplicación verifique el cumplimiento de la participación proporcional prevista por la ley.

Es evidente que el espíritu de la citada ley apunta a dar respuesta a una problemática que han debido afrontar las mujeres históricamente en las organizaciones sindicales: la de su marginación de las instancias de decisión y conducción.

44. Artículo 1 de la Ley N° 25.674.

45. Artículo 2 de la Ley N° 25.674.

La CTIO desarrolló variadas actividades en torno a la citada ley. En primer lugar, participó en la elaboración de su decreto reglamentario. Además, llevó adelante campañas de sensibilización, organizó seminarios de reflexión, realizó capacitaciones específicas para dirigentes sindicales, en particular sobre la negociación colectiva de salarios y condiciones de trabajo, y desarrolló acciones de seguimiento sobre el cumplimiento de la ley.

Desde la perspectiva de las entrevistadas sindicales, esas actividades constituyeron un apoyo importante que permitió visualizar y debatir la temática en cuestión, evaluar los obstáculos que deben sortear las mujeres para participar en las instancias de decisión y conducción de las organizaciones sindicales, sobre todo en los niveles de sus federaciones y confederaciones:

“Trabajamos el tema del cupo. Específicamente, hicimos evaluaciones, seminarios de evaluación con acompañamiento de la Fundación Friedrich Ebert, y de la OIT también, sobre el cumplimiento de la ley. Sobre todo evaluamos el tema de las mesas de negociación colectiva, la participación de las mujeres y cuáles eran los principales obstáculos. Es un fenómeno que va produciendo transformaciones en los sindicatos, pero que todavía no ha llegado ni al nivel de las federaciones ni al nivel de las confederaciones. Lo otro que se hace es interpretar, hacer una interpretación restrictiva de la ley de cupo, lo mismo que se hizo con la de cargos políticos en su momento”.⁴⁶

Pero, también, se sostiene que el papel de la CTIO debería fortalecerse para apoyar acciones concretas que velen por la correcta aplicación de la ley, en particular, a través del fomento de la celebración de alianzas entre sus integrantes. El objetivo sería vigilar el proceso de la elaboración de las listas electorales y realizar denuncias –previstas por la ley y su reglamentación– en el caso de incumplimiento de la norma:⁴⁷

“Yo muchas veces planteé que en la agenda deberíamos tomar esta temática y debíamos producir una alianza, una sinergia de las mujeres de las distintas organizaciones que estamos en la CTIO, para generar acciones conjuntas. Ahí también se nos plantea cómo es el poder de las mujeres en los sindicatos, que nunca logramos que haya ni una denuncia por el incumplimiento (de la ley)”.⁴⁸

Esta perspectiva también se vislumbra en lo expresado por las personas entrevistadas del sector estatal, quienes definen el diseño de futuras estrategias en esta dirección en términos de un desafío por resolver:

“Ellas demandan básicamente un acompañamiento cuando se construyen las listas para garantizar el cupo. Es un tema muy recurrente, porque claramente las mujeres sindicalistas sienten que es una gran deuda que no ha tenido la suficiente fuerza como para poder garantizar el cumplimiento de la ley. Me parece que es un desafío”.⁴⁹

46. Extracto de una entrevista realizada a una integrante del sector sindical de la CTIO nacional.

47. Cabe señalar que las alianzas de esta índole, promovidas, apoyadas y coordinadas en aquellos años por el Consejo Nacional de las Mujeres, constituyeron un factor importante para el comprobado éxito del cupo femenino en el ámbito de la representación política.

48. Extracto de una entrevista realizada a una integrante del sector sindical de la CTIO nacional.

49. Extracto de una entrevista realizada a una integrante del sector estatal de la CTIO nacional.

Otro tema alcanzado por la norma de referencia, el de la participación de las mujeres en la negociación colectiva de los salarios y de las condiciones de trabajo, hasta ahora no parece haber formado parte sustancial de las actividades de la CTIO. Esto quedó demostrado en el cuadro 4 de la sección anterior y también con lo señalado por las personas entrevistadas.

No obstante, esta dimensión reviste particular relevancia a la hora de debatir e incluir cláusulas en los convenios colectivos que favorezcan la igualdad de género en el ámbito laboral y que contribuyan a la conciliación del trabajo remunerado con las responsabilidades familiares, temática que representa uno de los mayores escollos para las mujeres. Algunos puntos críticos para resolver en este contexto remiten a la necesidad de garantizar la organización social del cuidado y promover la ampliación de la licencia por paternidad. Es evidente que la participación plena de mujeres en estas negociaciones cumpliría un rol central para avanzar en la dirección señalada.

Esta temática también fue subrayada por el Ministro de Trabajo, quien expresó que las actividades de la CTIO podrían efectuar aportes importantes para avanzar en esta línea de políticas laborales:

“Me parece que hay un punto débil que necesita el apoyo de la CTIO, que es reforzar más la presencia de la perspectiva de género en las paritarias. Se puede decir que ese tema no ha crecido lo suficiente y eso es una *capitis deminutio*, incluso en el orden de los contenidos. Nosotros venimos trabajando mucho el tema de los nuevos contenidos en la negociación colectiva, con suertes variadas.⁵⁰ Y la CTIO ha sido y es un ámbito relevante para promocionar estos nuevos contenidos. Yo diría que debería tomar este asunto con más fuerza”.⁵¹

A modo de síntesis, es posible aventurar que si bien las actividades desarrolladas por la CTIO alrededor de la temática comprendida por la Ley de Cupo Sindical Femenino se condensaron principalmente en el período 2003-2007, esta materia podría retomarse en el futuro. El objetivo debería centrarse sobre todo en el tratamiento y la promoción de uno de los aspectos que generó mayor interés en las personas entrevistadas: la participación sustantiva de mujeres en la negociación colectiva para impulsar la inclusión de cláusulas de equidad de género en los convenios colectivos.

Actividades realizadas en función del eje temático del trabajo en casas particulares

La problemática del trabajo en casas particulares guarda una significativa correspondencia con la temática de igualdad de género en el mundo laboral, en particular, si se toma en consideración que este sector de actividad está compuesto mayoritariamente por mujeres. Esto lo demuestran los datos del MTEySS de 2014, según los cuales ellas constituían en ese año el 99% de las personas ocupadas en ese sector. También cabe resaltar que en el mismo período el 13% de las mujeres ocupadas se concentraba en esa actividad.

50. Para una mayor profundización en esta temática, véase la serie Negociación Colectiva y Diálogo Social elaborada por la Subsecretaría de Relaciones Laborales del MTEySS.

51. Extracto de una entrevista realizada al Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Carlos A. Tomada.

El trabajo en casas particulares se caracteriza históricamente por un alto índice de trabajo no registrado (alrededor del 95%), lo que constituye un factor importante para las condiciones de precariedad laboral de muchas mujeres. Sin embargo, esta situación mejoró en la última década, ya que la tasa de empleo no registrado de las mujeres trabajadoras en casas particulares pasó del 94,2% en 2003 al 74,2% en 2014.

La Ley N° 26.844, de Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, reemplaza lo estipulado por el Decreto N° 326/1956 y su Decreto Reglamentario N° 7.979 del año 1956. Fue sancionada por el Congreso de la Nación el 13 de marzo del año 2013 y reglamentada el 1° de abril de 2014 por el Decreto N° 467/2014. A partir de esa ley, se creó un nuevo régimen de contrato de trabajo para ese sector de actividad que tiende a igualar los derechos de esos trabajadores, en su mayoría de sexo femenino, con los de otros en relación de dependencia.

Se trata de una ley cuyo proyecto fue presentado al Congreso de la Nación por el Poder Ejecutivo y anunciado por la Presidenta de la Nación en su mensaje inaugural a las sesiones parlamentarias en el año 2010.

En las palabras de una entrevistada, con esta ley, “se empezó a valorizar y a darle proyección social a un colectivo de mujeres desamparadas”.⁵²

A partir de ese año, la CTIO inició una campaña nacional y organizó encuentros provinciales y regionales, primero de sensibilización sobre la problemática de ese sector de actividad y, después, para difundir los contenidos de la ley. Tal como lo manifestó una entrevistada, las acciones llevadas adelante por la CTIO en torno a esta temática también incluyeron actividades dirigidas a apoyar la sanción de la ley:

“En lo de la ley para las trabajadoras en casas particulares, la CTIO participó, por ejemplo, teniendo entrevistas con diputadas, con incidencia parlamentaria, trayendo a los actores de los sindicatos del sector. Se generaron varias acciones de visibilidad para favorecer la sanción de la ley. Esto es importante, además, tomando en cuenta la cantidad de trabajadoras que hay en este sector”.⁵³

Finalmente, con la edición de su cuadernillo N° 4 de la serie Igualdad de Oportunidades, *Servicio doméstico. ¿Responsabilidad de mujeres?*, la CTIO ha elaborado un importante material de difusión y capacitación sobre la materia.

Esta línea de trabajo es de suma importancia dado que la correcta aplicación de la ley depende, entre otros factores, de la amplia difusión de sus contenidos y, también, de un cambio social que con seguridad impactará sobre las actitudes de empleadores y trabajadores.

52. Extracto de una entrevista realizada a una integrante del sector sindical de la CTIO nacional.

53. Extracto de una entrevista realizada a una integrante del sector estatal de la CTIO nacional.

Actividades realizadas en torno al eje temático de la corresponsabilidad de trabajadoras y trabajadores en la atención de las responsabilidades familiares

El tema de la corresponsabilidad de trabajadoras y trabajadores en la atención de las responsabilidades familiares está estrechamente relacionado al fundamento de la discriminación que sufren las mujeres en los espacios privado y público, y también en el ámbito laboral. Ese fundamento se origina en la división sexual del trabajo, que históricamente adjudicó a las mujeres la responsabilidad primordial de hacerse cargo de los asuntos domésticos y, a los varones, la de desenvolverse en la esfera pública. Esa concepción, ampliamente desarrollada en la literatura sobre la temática hasta la actualidad, sigue teniendo efectos desfavorables para las mujeres, más allá de las modificaciones a lo largo de las últimas décadas en cuanto a nuevos conceptos de las configuraciones familiares y de la composición por sexo del mercado laboral.

Para el registro de las tareas realizadas en el ámbito doméstico, frecuentemente invisibles, y su distribución por sexo, son elocuentes los resultados de la última encuesta sobre el uso del tiempo, realizada por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC) durante el tercer trimestre de 2013 y difundida en conjunto con la CTIO el 10 de julio de 2014.⁵⁴

En el plano legislativo laboral, esta concepción sobre las responsabilidades diferenciales que deberían asumir mujeres y varones en los ámbitos público y privado se expresa, por ejemplo, en la prácticamente ausente licencia por paternidad y en deficientes permisos y licencias especiales para el cuidado de familiares.

A esta situación se suma el vacío regulatorio sobre los centros de cuidado para los trabajadores y las trabajadoras del sector privado. Sobre este tema se demanda la introducción de modificaciones a la Ley de Contrato de Trabajo, para definir con mayor precisión las obligaciones de las firmas en este punto y para que den cuenta de las fuentes de financiamiento que garanticen la plena cobertura del servicio.

La temática de la corresponsabilidad entre trabajadoras y trabajadores en la atención de las responsabilidades familiares ocupa en la actualidad uno de los ejes más importantes en la agenda de la CTIO. Lo expresado por una entrevistada pone de relieve esta decisión, a la vez que describe con claridad algunos de los efectos que esta problemática tiene sobre las condiciones de vida de las mujeres:

“Me parece que el tema fundamental –un eje que viene instalándose fuertemente desde las agencias de los organismos internacionales y de los referentes de la academia, pero que aún no termina de imponerse como prioritario en el espacio sindical y empresarial– es la cuestión de los cuidados y, específicamente, cómo conciliar las responsabilidades familiares y el mundo laboral. Nosotros creemos que es la batalla que hay que empezar a dar. Primero, en términos de visualización

54. Véanse los datos ofrecidos en el apartado “Género, estructura ocupacional y negociación colectiva”.

y concientización sobre lo que pasa en el interior de los hogares, cómo es el reparto de tareas y por qué –y esto lo sabemos fehacientemente gracias a la Encuesta sobre el Uso del Tiempo– este tipo de trabajo siempre cae de manera silenciosa sobre las mujeres. Entonces, me parece que hablar de igualdad/desigualdad en relación con el género está cruzado estructuralmente por esta problemática. Y se hace necesario empezar a ponerlo en palabras, a través del diseño de materiales de difusión, campañas de comunicación, de sensibilización, para que toda la sociedad pueda nombrar esta desigualdad y comprender al fin que el cuidado de las personas dependientes (niños y niñas, adultos mayores, enfermos, personas en situación de discapacidad transitoria o permanente) es un tema que nos interpela a todos y a todas, que este mundo de lo aparentemente privado es público y político. Porque si las mujeres seguimos haciéndonos cargo y repitiendo el mandato de ser las cuidadoras exclusivas, atendemos dobles o triples jornadas de trabajo con los impactos en la salud física y emocional que esto conlleva. Es decir, salimos al mundo laboral sin abandonar las trincheras de los hogares, con el tiempo simultáneo, ocupándonos en forma satelital de nuestras crías y de nuestros quehaceres domésticos. Y esto es injusto, discriminatorio y no sustentable”.⁵⁵

En cuanto a esta temática, tal como lo señala Lupica (2010), la CTIO llevó adelante “dos tipos de tareas fundamentales: sensibilización social a escala nacional y en el interior del país, y caracterización y análisis de dos grandes temas: *responsabilidades familiares* y *discriminación en el ámbito laboral*. Así, en 2005 se difundió el documento de trabajo *Mujeres en puestos de decisión* como resultado de una investigación que se llevó a cabo a partir de la aplicación de un cuestionario a mujeres que ocupan cargos jerárquicos. También en 2006 se elaboró el cuadernillo *Mujer y trabajo*, con temas tales como brecha salarial, responsabilidades familiares compartidas, negociación colectiva e historia de mujeres trabajadoras. Por último, en la actualidad desde la CTIO se trabaja en el diseño de una campaña de sensibilización sobre las responsabilidades familiares compartidas y la necesidad de que se desarrollen centros de cuidado infantil en los lugares de trabajo, para garantizar el acceso igualitario de mujeres y varones a los puestos de trabajo” (Lupica, 2010: 115-116).

A partir de la información obtenida a través del libro de actas de la CTIO, se puede observar la puesta en marcha de una campaña nacional sobre la temática de referencia.

En resumen, esta línea de trabajo de la CTIO, en sus expresiones nacional, provincial y municipal, constituye otro gran desafío en la configuración de sus agendas futuras. Se trata de una agenda que se caracteriza por una variedad y diversidad de modalidades y ámbitos de acciones por abarcar. Por ejemplo, las alianzas que puedan generarse entre sus integrantes para promover cambios en el orden legislativo revisten una importancia particular, en conjunto con las acciones de concientización en esta materia, que resultan decisivas para promover cambios sociales.

55. Extracto de una entrevista realizada a una integrante del sector estatal de la CTIO nacional.

I.2. El proceso de federalización

El proceso de federalización que se orienta por los objetivos de descentralización de las iniciativas de equidad de género en el mundo laboral fue encarado por la CTIO nacional en el marco de las metas explicitadas en el acta de su creación de 1998.⁵⁶ En ella se fijaron dos lineamientos en esa dirección:

- El encuadramiento de la creación de la CTIO en una serie de iniciativas promovidas por el Ministerio de Trabajo de la Nación, entre otras, el Pacto Federal del Trabajo, del 29 de julio de 1998, entre el Gobierno Nacional, los representantes de las provincias y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires para impulsar el Plan para la Igualdad de Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral⁵⁷ en todo el territorio nacional.
- La decisión de promover el “desarrollo de los espacios tripartitos a nivel provincial y/o municipal, destinados a impulsar acciones orientadas a alcanzar la igualdad de oportunidades en el campo laboral”.

Estos principios son los únicos antecedentes disponibles sobre la política de descentralización y creación de comisiones tripartitas provinciales y/o municipales desde la fecha de constitución de la CTIO nacional hasta el período de gobierno iniciado en el año 2003. Durante este período se revitalizó la citada comisión y se impulsaron una diversidad de ámbitos, de políticas y de normas vinculados a la equidad de género en el mundo laboral. También se desarrollaron acciones de cooperación con la OIT en el marco del Programa de Trabajo Decente por País (PTDP-Argentina, 2008-2011), que incluyó componentes de diálogo social y equidad de género, con alcance territorial.

Como producto del programa de cooperación entre la OIT y el MTEySS, se publicó en 2009 un relevante estudio diagnóstico sobre las ocho comisiones tripartitas territoriales que existían hasta esa fecha (Teixidó, 2009). Su autora señala que, si bien los objetivos de descentralización fueron explicitados y documentados ampliamente desde 1998, la política de federalización recién se concretó a partir del año 2004, a través de la creación de las primeras comisiones tripartitas territoriales.

Ese proceso se desarrolló en el marco de una política de institucionalización del diálogo social en diversos ámbitos del campo sociolaboral, fuertemente impulsada por el Gobierno Nacional, a través del Ministerio de Trabajo a partir del año 2003 (Etchemendy, 2011).

En ese contexto, el propósito de descentralizar la agenda de la CTIO e impulsar la formación de comisiones en los niveles provincial y municipal dejó de ser una cuestión declarativa, para formar parte de un plan de trabajo que se mantendría vigente a lo largo del período abarcado por el presente estudio.

56. Actas 54 y 57-1998 de Constitución de la Comisión Tripartita de Trato y Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral (denominación de la Comisión al momento de su creación).

57. Decreto N° 254/98.

El proceso de federalización se inició casi en simultáneo con la asunción de las nuevas autoridades en el mes de julio de 2003. En esa ocasión, la recientemente nombrada presidenta de la CTIO expresó la prioridad de crear comisiones tripartitas en el interior del país.

Durante el resto del año se prepararon las condiciones para la puesta en marcha de esa línea de acción. Se creó la Comisión de Fomento de Comisiones Tripartitas Provinciales, con el objetivo de “sensibilizar y difundir la necesidad de replicar la experiencia nacional en las distintas provincias y trabajar en la conformación de comisiones tripartitas en distintas provincias del país, así como de la firma de convenios con los gobiernos provinciales para la puesta en marcha de seminarios, talleres e investigaciones a nivel local”.⁵⁸

La primera labor de esa comisión fue la de realizar una tarea diagnóstica, preparatoria del proceso de promover y facilitar la instalación de CTIO en ámbitos provinciales. Al mismo tiempo se iniciaron acciones de sensibilización en esta materia en las provincias de Tucumán y Corrientes.⁵⁹

Además, desde la CTIO nacional se elaboró el “Instructivo para la Creación de Comisiones Tripartitas Provinciales”, con el propósito de definir las condiciones para la integración y el funcionamiento de las comisiones que se crearían en el territorio. Los términos de este documento expresan un enfoque de fuerte centralización respecto a los roles y las decisiones que asumiría la CTIO nacional. El instructivo define, entre otros, los siguientes aspectos para tener en cuenta en la creación de CTIO territoriales:

- Conformación tripartita de las comisiones, expresada en las representaciones gubernamental, empresarial y sindical. Al sector gubernamental se le otorga la función de presidir la comisión a través del área de Trabajo local (Ministerio, Secretaría, Dirección).
- Provisión de los recursos (sede, honorarios de la coordinación y del equipo, otros) por parte del gobierno provincial.
- Asignación de un rol *vinculante* a la CTIO nacional, ya que esta participa junto al gobierno provincial en la identificación de las organizaciones representativas de los actores sociales que integrarán las comisiones. Además, funcionará como aval o garante de la constitución de la comisión tripartita.
- Definición de mecanismos de su estructura y dinámica de funcionamiento, tales como el requisito de un perfil profesional con conocimiento y antecedentes en cuestiones de género para las coordinaciones, el funcionamiento de comisiones de trabajo, la constitución de un consejo directivo, entre otros.

58. Información extraída del libro de actas de la CTIO. Este fragmento figura en la reunión de agosto de 2013.

59. En Tucumán se realizó una jornada de sensibilización para la creación de la CTIO (12/09/03) con participación tripartita. En Corrientes se llevó a cabo un seminario de sensibilización y formación en temáticas de igualdad de trato y oportunidades entre varones y mujeres en el mundo laboral (05/12/03), a la vez que se dictó la Disposición N° 652/03 de la Subsecretaría de Trabajo de la Provincia de Corrientes, por la cual se declaró de interés la creación de la CTIO local (OIT, 2007).

- Compromiso de la CTIO nacional de apoyar y asistir técnicamente a las CTIO territoriales en el desarrollo de sus actividades, de proveer materiales didácticos y de coordinar los plenarios nacionales, en cuyas sesiones estas presentarán sus planes para la revisión y el debate.

Las responsabilidades aludidas, que sintetizan lo expresado en el instructivo de constitución de las comisiones tripartitas territoriales, no necesariamente se corresponden con la realidad de la gestión territorial, en la que los niveles de intervención de la CTIO nacional no suelen ser tan extendidos como se prevé en el citado documento.

Este dato cobra importancia porque los resultados de las entrevistas a los miembros tripartitos territoriales muestran una asociación positiva entre los niveles de apoyo de la CTIO nacional y el grado de consolidación institucional de las contrapartes territoriales.

En cuanto a la puesta en marcha de las primeras comisiones tripartitas, el documento diagnóstico de la OIT (Teixidó, 2009) anteriormente citado presenta el siguiente cronograma de constitución de ámbitos provinciales y municipales.

CUADRO 5
COMISIONES TRIPARTITAS TERRITORIALES CONSTITUIDAS EN EL PERÍODO 2004-2009

Provinciales	Municipales	Año de constitución
Corrientes		2004
Santa Fe		2004
La Rioja		2006
Santiago del Estero		2006
Jujuy		2007
Tucumán		2007
Catamarca		2007
Buenos Aires		2009
	La Plata	2009
	Quilmes	2009
	Luján	2009

Fuente: elaboración propia sobre la base de Teixidó (2009).

En la primera etapa de creación de CTIO territoriales (véase el cuadro 5), aparecen superpuestos dos niveles de jurisdicciones, el provincial y el municipal, este último no previsto por el instructivo de constitución.

Según lo relevado en las entrevistas realizadas para el presente trabajo, el nivel municipal como sede de comisiones tripartitas no habría emergido bajo una modalidad planificada previamente, sino más bien como resultado de acuerdos políticos con territorios cuyos gobiernos definían como prioritaria la temática de la equidad de género, con especificidad en el mundo laboral. Los casos de los municipios de Luján y Quilmes (provincia de Buenos Aires) se ubicarían en esta perspectiva, incluso su constitución, en el año 2008, precede a la de la CTIO provincial, ocurrida en el año 2009.

La coordinadora de este último distrito reseñó lo sucedido durante la primera fase de constitución de la comisión tripartita a su cargo, señalando los rasgos aludidos respecto a la mayor centralidad del proceso de federalización en sus inicios:

“Fue una etapa en la que recibimos mucha asistencia técnica (por parte de la CTIO nacional), participamos en jornadas de reflexión, en plenarios, dependimos mucho de la nacional en ese primer momento, nuestra tripartita se creó antes que la provincial”.

La emergencia de las primeras CTIO municipales, de manera simultánea con la de las provinciales, generó interrogantes en algunas de las personas entrevistadas, que señalaron en este punto la falta de una estrategia clara respecto a los criterios que orientaron la descentralización en el nivel local.

“La estrategia no fue clara... Si se empieza por provincias, por municipios, por criterios más políticos que de cuestiones conceptuales, donde hubiera decisiones vinculadas a la problemática de género (...). Este es un país con 2.000 municipios y me pregunto cuál es el plan. ¿Llegar al 10% de ellos? ¿Ir a los más críticos? ¿Tomar los mayores indicadores de vulnerabilidad social? ¿Cuál es el criterio?”.

En una etapa posterior, que se puede ubicar hacia el año 2010, se revitalizó desde la CTIO nacional el proceso de promoción de las comisiones tripartitas territoriales. A su vez, en algunas jurisdicciones la propia provincia constituyó comisiones municipales en una secuencia que respondía a criterios locales, sin la intervención directa de la comisión nacional.

En las entrevistas realizadas a integrantes de las comisiones provinciales en el marco del presente trabajo, pudo verificarse la tendencia a una mayor autonomía de los distritos en las decisiones de localización de comisiones en diversos municipios.

Según la opinión de una especialista en la temática, con conocimiento profundo del proceso de federalización, esta etapa habría sido especialmente dificultosa, aunque con resultados positivos en términos generales:

“La segunda etapa, de creación de nuevas tripartitas..., habrá empezado en 2010, ¿puede ser? Yo creo que, si nosotros vemos lo que ha ocurrido ahora en el último seminario, en la última

jornada de coordinadores de CTIO,⁶⁰ podemos evaluar el proceso como muy positivo. Ahora, en retrospectiva, no fue un proceso fácil. Fue un proceso al que hubo que ponerle mucha iniciativa por parte de la CTIO nacional porque no son ámbitos fáciles de crear en las provincias. Cada provincia tiene sus peculiaridades, sus particularidades, sus necesidades, sus dinámicas políticas. Entonces, evidentemente hay que evaluar y articular todo esto para lograr la creación de una CTIO a nivel provincia”.⁶¹

El rol de la CTIO nacional en el proceso de federalización

En virtud de lo expresado por las personas entrevistadas, se infiere que el proceso de federalización puesto en marcha a partir del año 2003 habría sido el producto de una iniciativa exclusiva del MTEySS, implementada en una primera etapa⁶² a través de la CTIO nacional.

Las visiones difieren en cuanto al grado de participación de otros actores estatales y sociales junto a la CTIO nacional en el proceso de toma de decisiones e implementación de actividades en el territorio.

Por una parte, una informante de una cartera estatal distinta del MTEySS señaló un procedimiento consensuado en cuestiones de diseño y agenda:

“En general, cuando se abren tripartitas, en las representaciones provinciales se toman decisiones dentro de la plenaria, qué CTIO se van a abrir, y siempre se cuenta con las tres representaciones... Se informa en el plenario dónde se abrió una nueva CTIO, quiénes fueron por cada uno de los sectores, se difunde. En las instancias de ampliar, crear espacios nuevos, siempre hay acuerdo entre los tres sectores”.

Por otra parte, algunas intervenciones refirieron un proceso con mayor concentración en las decisiones por parte del MTEySS, que asigna a los actores sociales un rol de *acompañantes* de las iniciativas:

“La CTIO tiene una dinámica muy interesante... Una cosa que me parece muy importante que ha hecho la tripartita (nacional) es la creación de tripartitas en las provincias, es bueno tener una agenda de género con las provincias. Los actores acompañamos, vamos el día de la inauguración de la tripartita, participamos en alguna jornada, después el proceso lo sigue el equipo central del MTEySS”.⁶³

60. Jornada plenaria realizada en octubre de 2014 en la sede del MTEySS, convocada por la CTIO nacional y con la participación de las coordinaciones de las tripartitas territoriales de todo el país.

61. Extracto de una entrevista realizada a una integrante de un organismo internacional.

62. Este proceso, que implica una descentralización de las políticas de equidad de género en el trabajo y la creación de comisiones tripartitas territoriales, fue complementado con la participación de otras áreas del MTEySS, creadas en años más recientes, tales como la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (2007), la Coordinación de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades en el Trabajo (2007) y la Asesoría de Trabajo y Diversidad Sexual (2012).

63. Extracto de una entrevista realizada a un integrante del sector sindical de la CTIO nacional.

“El proceso tiene una buena dinámica y requiere un gran esfuerzo por parte del Ministerio de Trabajo, no es un proceso tripartito el de la toma de decisiones sobre dónde se va, dónde se abre una comisión”.⁶⁴

Sobre esta temática también se pronunciaron los representantes de las CTIO territoriales entrevistados. Los miembros tripartitos de una comisión municipal manifestaron que habían sido convocados por la CTIO nacional con el objetivo de acompañar las actividades de creación de comisiones tripartitas. La coordinadora, avalada por los integrantes sectoriales, ratificó esta visión:

“La CTIO (local) fue con la CTIO nacional, convocada como una ‘buena práctica’, a apoyar la constitución de otras tripartitas en Salta, en Misiones, en Chaco”.

La secuencia en el desarrollo de actividades orientadas a la creación de comisiones tripartitas suele iniciarse a través del contacto político de la CTIO nacional con el área de trabajo provincial.⁶⁵ Luego se realizan actividades de sensibilización y capacitación a cargo de los equipos técnicos de la comisión nacional, que cuentan con el apoyo técnico y financiero de la Fundación Friedrich Ebert.

Una vez constituida la comisión tripartita local, se realizan actividades conjuntas en un marco de diferentes grados de autonomía respecto al ámbito nacional. Como lo señaló una especialista involucrada en actividades de asistencia técnica en el nivel local, el proceso no es lineal:

“Se fijan objetivos muy generales, a modo de ‘paraguas’, entre la CTIO nacional y la local. A partir de ahí cada distrito se programa de modo tri- o cuatripartito. Algunas adoptan el esquema multiactoral, otras no; algunas asumen mayor autonomía, otras tienen una agenda muy ajustada a los ‘dictados’ de la CTIO nacional”.⁶⁶

A modo de ejemplo, la coordinadora de una CTIO provincial manifestó –en acuerdo con los representantes sectoriales presentes en la entrevista– que la definición de la agenda de trabajo y del plan de actividades del ámbito a su cargo estaba en correspondencia con los lineamientos fijados por la comisión nacional.

Este enfoque difiere de los términos en que la coordinación de la comisión tripartita de otro distrito alude a la misma temática:

“Tenemos una independencia y una autonomía propia... Esto fue lo que se planteó desde la creación de este espacio. Es lo que consta en las actas de la comisión, es lo que plantearon las organizaciones que componen la CTIO de la provincia de Buenos Aires, vamos a trabajar en concordancia con la CTIO, pero con nuestra autonomía”.

64. Extracto de una entrevista realizada a un integrante del sector empresario de la CTIO nacional.

65. En el caso de las comisiones municipales, no siempre se verifica su dependencia de las áreas locales de trabajo.

66. Extracto de una entrevista realizada a una integrante de un organismo internacional.

Más allá de estas diferencias, la visión de las personas entrevistadas respecto a los equipos político-técnicos de la CTIO nacional y su actuación en el desarrollo de las actividades que implican la creación de comisiones tripartitas territoriales fue positiva. Esa visión se basa en la dinámica del proceso de movilización de equipos, de capacidades y recursos político-técnicos con vistas a la elaboración de una agenda conjunta de actividades, entre otras metas.

También se señaló que el proceso de federalización es discontinuo, lo que dificultaría el logro de sus objetivos:

“El proceso de federalización es bueno, viene bien..., con algunas marchas y contramarchas, convocatorias que se suspenden, pero tiene una dinámica”.⁶⁷

En el nivel local, las personas entrevistadas coincidieron con esta visión. Por una parte, reconocieron la capacidad técnico-política de la CTIO nacional y su respuesta satisfactoria a las demandas locales. Por otra parte, compartieron la inquietud por la falta de mayor sistematicidad y continuidad en el intercambio:

“Llamo y siempre me atienden... El equipo de CTIO es muy importante para nosotros por el apoyo que nos ofrece, de modo permanente. Necesitamos asesoramiento para los diferentes temas y nos mandan mails, nos asesoran, nos mandan materiales... Les proponemos actividades conjuntas y vienen, aunque no tenemos una relación sistemática, de agenda fija... Pero en el territorio se siente la presencia de la CTIO nacional, siempre están”.⁶⁸

La relación de la comisión nacional con las coordinaciones territoriales fue definida por estas últimas como una modalidad *radial*, de interlocución vertical y con escaso vínculo entre las CTIO locales en la modalidad de red. Esta situación se habría comenzado a revertir en los últimos años, a partir de la promoción de la Red Federal de Comisiones Tripartitas. Al respecto, conviene señalar que en un reciente plenario realizado en la sede del MTEySS,⁶⁹ convocado por la CTIO nacional y con la asistencia de la Fundación Friedrich Ebert, se planteó el objetivo de consolidar la red nacional. La idea era que esta red contara con el soporte de una plataforma de comunicación *on line* y que previera la realización de convocatorias regionales periódicas para fortalecer la integración de agendas territoriales.

“El encuentro del 8 de octubre trató sobre un proyecto de comunicación para el intercambio entre sí de las tripartitas de todo el país. Las redes existen en algunas provincias, a nivel provincial, por ejemplo en Buenos Aires, Entre Ríos, en las provincias en que se constituyen y promueven CTIO municipales. La red que propiciamos acompañando la CTIO nacional es una red de coordinadoras del Estado de las CTIO provinciales, para seguir una agenda de trabajo articulada. De todos modos, esta agenda luego se ‘baja’ y se trata provincialmente... La última cuestión que ahora estamos analizando es la regionalización, la posibilidad de funcionar en cuatro nodos, en cuatro redes regionales que faciliten a las provincias de una zona geográfica aledaña trabajar más articuladamente”.⁷⁰

67. Extracto de una entrevista realizada a un integrante del sector empresario de la CTIO nacional.

68. Extracto de una realizada entrevista a un integrante del sector estatal de una CTIO provincial.

69. Plenario nacional realizado en el MTEySS, en Buenos Aires, el 8 de octubre de 2014.

70. Extracto de una entrevista realizada a un integrante de un organismo internacional.

Modalidad de constitución e integración de las CTIO territoriales

De acuerdo con el instructivo más arriba citado, la constitución de las CTIO territoriales debería concretarse a través de la firma de un Acta Acuerdo entre los sectores convocados para integrar dichos espacios.⁷¹ El mencionado reglamento también prevé la posterior revalidación por la vía de un decreto o una resolución del gobierno local que designe al coordinador de la comisión, “quien deberá tener visión de género y cuya dedicación deberá ser de tiempo completo”.

Como puede observarse en el cuadro siguiente, los cuatro distritos incluidos en el relevamiento realizado para el presente estudio presentan diferencias en cuanto al grado de su institucionalización normativa.

CUADRO 6
GRADO DE INSTITUCIONALIZACIÓN DE LAS CTIO RELEVADAS
EN EL MARCO DEL PRESENTE ESTUDIO

	Quilmes	Buenos Aires	Jujuy	Entre Ríos
Ámbito de actuación	Municipal	Provincial	Provincial	Provincial
Dependencia funcional	Jefe de Gobierno municipal (Intendente)	Dirección de Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Trabajo de la Provincia	Secretaría de Trabajo y Relaciones Laborales	Ministerio de Trabajo de la Provincia
Fecha y normativa de constitución	23/12/2008 Acta Acuerdo de Creación	07/09/2009 Decreto N° 1.693/09 Poder Ejecutivo de la Provincia	20/04/2007 Acta Acuerdo de Creación. Pendiente decreto de creación	06/08/2010 Resolución N° 330 sobre la creación del Programa Defender (tiene como objetivo la coordinación de la CTIO provincial)
Integración del sector estatal	Coordinación depende del Intendente; otras áreas estatales: Dirección de Gremiales; se prevé inclusión del área de Producción municipal	Coordinación de Trabajo; otras áreas estatales: Consejo Provincial de la Mujer; Derechos Humanos	Coordinación de Trabajo; otras áreas estatales: Desarrollo Social, Educación, Salud	Coordinación de Trabajo; otras áreas estatales: Desarrollo Social; Comunicación y Cultura; Gobierno; Salud

71. Dos dimensiones de la reglamentación inicial fueron posteriormente modificadas: la inclusión de comisiones “municipales” se sumó a las de jurisdicción provincial y la conformación “cuatripartita” asumida por la CTIO nacional. Así se amplió el tripartismo inicial con la representación del sector social, cuestión que luego fue asumida por la mayoría de las comisiones territoriales.

	Quilmes	Buenos Aires	Jujuy	Entre Ríos
Integración sectorial	Sindical: CGT y CTA; sindicatos locales	Sindical: CGT nacional; sindicatos locales; CTA con discontinuidad	Sindical: CGT; estatales (UPCN); sindicatos locales; empresarios sector tabacalero	Sindical: CGT; sindicato de comercio local; estatales (ATE/UPCN)
	Empresario: Confederación Argentina de la Mediana Empresa	Empresario: CEPBA (Confederación Económica de la Provincia de Buenos Aires); FEBA (Federación Económica de la Provincia de Buenos Aires); UIPBA (Unión Industrial de la Provincia de Buenos Aires); FECAMI (Federación de Cámaras Microempresariales de la Provincia de Buenos Aires)		Empresario: Federación de apicultores de Entre Ríos
	Social: ONG Hijos de la Madre Tierra	Social: Fundación Trinidad; FUDESO (Fundación de Defensa Social); CECLUS (Ciudadanos por el Cambio y la Unión Social)		Social: Centro Social de Paraná

Esta información⁷² reviste especial importancia a la luz de lo manifestado por las personas entrevistadas provinciales/municipales, quienes pusieron de relieve la relevancia que suele tener la acreditación institucional vía decreto. Esta se asocia a mayores niveles de formalización y a la posibilidad de conseguir en el futuro una asignación presupuestaria específica para las respectivas comisiones.

72. Tal como se señaló en la presentación de este documento, se trata de una selección de casos limitada, que no permite realizar inferencias sobre el total de comisiones tripartitas territoriales.

“En algunos casos se firmaba un acta y se consideró que esto era muy poco institucional, de ahí que pasaran, en la mayoría de las jurisdicciones, a la modalidad del decreto, que les otorgaría la posibilidad de tener una economía, un presupuesto propio para poder manejarse, con convenios con cada sector miembro, para que ellos también hagan su aporte. Estamos en ese proceso de completar las constituciones por decreto”.⁷³

Otro hito, de naturaleza más simbólica según las personas entrevistadas, también fue evaluado como muy relevante para jerarquizar el momento de constitución de las CTIO locales. Se trató de la presencia de las autoridades del Gobierno Nacional, en la figura del Ministro de Trabajo, en el acto de lanzamiento de cada comisión, junto a otras autoridades nacionales y locales.

“La constitución se efectivizó plenamente con el acto de puesta en marcha, donde estuvo el Ministro Tomada, el Ministro de Trabajo provincial, la Presidenta de la CTIO nacional y, por supuesto, los líderes de las organizaciones de sindicatos y empresarios. Allí comenzó verdaderamente un trabajo que no ha parado hasta el día de hoy”.⁷⁴

En cuanto a la dependencia funcional que el instructivo delega en los ámbitos del Ministerio de Trabajo, Secretaría o Dirección en el nivel local, se verifica en general un acatamiento consensuado de la directiva citada. En efecto, las CTIO provinciales relevadas en el trabajo de campo del presente estudio y otras de las que se cuenta con información documentada (Teixidó, 2009) funcionan en el ámbito laboral. En relación con las comisiones municipales, no necesariamente se cumple esta condición, lo que redundaría en una situación de mayor complejidad. Según lo expresado por un representante del sector empresarial que integra la CTIO nacional, la interferencia de determinados condicionamientos políticos complica la labor de las CTIO locales.

“En Nación o en provincias donde las tripartitas están en la órbita de los Ministerios de Trabajo, hay más posibilidad de trabajar con todos los sectores, más allá del color político... Cuando los que presiden son los intendentes como en las mesas municipales, allí es más difícil”.⁷⁵

En cuanto a la configuración de las CTIO locales analizadas en el marco del presente trabajo, las de las provincias de Buenos Aires y de Jujuy asumieron una integración con orientación tripartita. Otras, en cambio, se enfocaron en una composición cuatripartita, integrando al sector social, como es el caso de Quilmes y Entre Ríos.

Más allá de esa cuestión particular, al evaluar el involucramiento de los sectores que integran las CTIO locales, se pueden apreciar ciertas tendencias ya observadas en el nivel nacional. Tanto en virtud de la información relevada en el marco de este estudio como en la obtenida por un trabajo anterior (Teixidó, 2009), parecería existir un déficit en la representación y participación del empresariado, particularmente del sector industrial. En cuanto al sector sindical, la información disponible evidencia

73. Extracto de una entrevista realizada a un integrante del equipo técnico de CTIO nacional.

74. Extracto de una entrevista realizada a un integrante del sector estatal de una CTIO provincial.

75. Extracto de una entrevista realizada a un integrante del sector estatal de una CTIO provincial.

una evaluación positiva de su dinámica de participación, aunque influenciada por la conflictividad política en el interior del sector, que se refleja en la discontinuidad de su representación.

“Tenemos mayores dificultades de integrar al sector empresario por razones de involucramiento en la temática, a diferencia del sector sindical, que tiene mayores niveles de compromiso, aunque está más ‘interferido’ por razones de política interna sindical”.⁷⁶

“El sector sindical tiene idas y venidas, pero eso obedece a un contexto político partidario. Esto es una cuestión de índole política externa a nuestra comisión, pero cuando se sientan acá, se comprometen y trabajamos juntos... En nuestra comisión predomina una integración tripartita, aunque falta mayor integración del sector empresario, al que todavía no hemos podido integrar”.⁷⁷

Organización y funcionamiento de las CTIO territoriales

Las conclusiones a las que arribó el estudio diagnóstico de la OIT (Teixidó, 2009) refieren diferentes grados de organización y funcionamiento entre las ocho CTIO provinciales y municipales relevadas en su trabajo. La heterogeneidad aludida se verifica hoy, luego de un nuevo relevamiento documental y del trabajo de campo, realizado en el marco del presente estudio.

Según el mencionado trabajo de la OIT, existían “comisiones tripartitas con participación significativa de actores gubernamentales, sindicales, empresariales y de la sociedad civil, con equipos técnicos y responsabilidades asignadas, y que van ganando reconocimiento institucional al interior de los gobiernos provinciales y de la sociedad [...] Otras creadas recientemente avanzan con importantes convocatorias sectoriales y planes a futuro” (Teixidó, 2009: 75).

A lo largo del presente trabajo, pudo comprobarse que algunas CTIO locales tuvieron un período inicial de considerable actividad e involucramiento de los diferentes actores sociales. Sin embargo, luego experimentaron un paulatino debilitamiento en la dinámica de su participación, hecho que en algunos casos llevó a que se interrumpieran sus actividades. Varias de ellas se encuentran actualmente en proceso de relanzamiento y con muy buena recepción en la opinión de los actores sociales entrevistados. El caso de la provincia de Entre Ríos, entre otros, es uno de los ejemplos que hoy aparece con nuevo impulso político y sectorial para la continuidad del espacio, luego de un intervalo inactivo.

Con respecto a las capacidades operativas y organizacionales de las comisiones territoriales, los datos relevados en el presente trabajo coinciden con lo expresado en el documento de la OIT (Teixidó, 2009: 75). Vale decir que se sigue verificando para la mayoría de los casos que la coordinación y sus equipos desempeñan otras funciones en simultáneo a las de la CTIO, y que no disponen de un espacio físico adecuado, recursos informáticos, movilidad ni presupuesto. Hacia el año 2009, el trabajo citado recomendaba la necesidad –por parte de los gobiernos locales– de garantizar la provisión de recursos

76. Extracto de una entrevista realizada a un integrante del sector estatal de una CTIO provincial.

77. Extracto de una entrevista realizada a un integrante del sector estatal de una CTIO provincial.

organizacionales y operativos “para un funcionamiento sustentable y sostenido, tales como recursos humanos funcionalmente dedicados a ella, espacio físico e informático, recursos financieros para llevar adelante las actividades y movilidad que permita una vinculación al interior de las jurisdicciones y sus municipios” (Teixidó, 2009: 76).

Cabe recordar que la provisión de los recursos organizacionales y operativos para el funcionamiento de las tripartitas territoriales es, según lo previsto en el instructivo, responsabilidad del gobierno provincial.⁷⁸

El presente trabajo verifica la ausencia de un presupuesto específico para las cuatro tripartitas relevadas, cuestión que podría proyectarse sobre la base de la información disponible al conjunto de las CTIO territoriales. Incluso, la comisión de la provincia de Buenos Aires, a pesar de ser un ámbito que reúne amplios niveles de consenso entre sus miembros en cuanto al buen desempeño institucional, no dispone de un presupuesto propio para su funcionamiento.

Sin embargo, esa comisión se destaca por contar con recursos humanos con dedicación exclusiva a la labor de la CTIO y por disponer de un espacio físico apropiado en el ámbito del Ministerio de Trabajo provincial, tanto para el desarrollo de sus actividades cotidianas como para el funcionamiento de las sesiones plenarias.⁷⁹

Con excepción del citado ejemplo, no se registran casos de CTIO provinciales/municipales con recursos humanos y técnicos asignados específicamente a su funcionamiento.

En el caso de la CTIO de Quilmes, se observa una evolución favorable, ya que en la actualidad cuenta con la asignación de recursos humanos para el desarrollo de sus labores. Sin embargo, todavía no dispone de un presupuesto específico para cubrir los costos de movilidad, o de un espacio físico propio para su funcionamiento.

Tampoco las comisiones tripartitas de Entre Ríos y de Jujuy disponen de recursos asignados para su labor. En el caso de Jujuy, incluso se superponen en un mismo ámbito institucional las funciones de la CTIO con las de la Comisión Provincial para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil (COPRETI). Esta cuestión fue considerada como un obstáculo para el adecuado desarrollo de esos espacios por un especialista en la temática de género e involucrado en el proceso de gestión de las tripartitas:

“Hay que ver si estas comisiones [las CTIO] que se crean en las provincias se superponen o no con las COPRETI. Si esto sucede, me parece que están condenadas al fracaso o a funcionar con mucha dificultad... Soy un poco taxativo, pero me parece que las tripartitas del interior deben tener vida propia, recursos y espacio propios, movilidad, conexiones en red”.⁸⁰

78. De acuerdo con lo establecido en el mencionado instructivo de creación de comisiones tripartitas (2010), “el gobierno provincial deberá nombrar mediante resolución o decreto al coordinador o coordinadora, quien deberá tener visión de género y cuya dedicación deberá ser de tiempo completo; la comisión deberá contar con un espacio físico para su funcionamiento y un equipo técnico y administrativo de apoyo, que deberá proveer el estado provincial”.

79. Información de Teixidó (2009) que se verifica en el relevamiento realizado para el presente trabajo.

80. Extracto de una entrevista realizada a un miembro de un organismo internacional.

En relación con los aportes técnico-presupuestarios orientados al proceso de federalización, varias de las personas entrevistadas señalaron la importancia de los recursos provenientes del Gobierno Nacional a través del MTEySS, con el aporte complementario de la Fundación Friedrich Ebert, organismo que asiste en la realización de los encuentros nacionales.

La agenda del proceso de federalización y de las comisiones tripartitas territoriales

La CTIO nacional estableció desde los inicios del proceso de federalización una agenda propia orientada a descentralizar –en los ámbitos provinciales y municipales– el diálogo social de actores y la agenda de equidad de género.

Además, y como se señaló al inicio de esta sección, a medida que emergieron comisiones tripartitas territoriales, estas fueron adquiriendo vida propia, asumiendo agendas específicas, adecuadas a sus realidades locales y a sus orientaciones políticas.

Con el objetivo de ilustrar las temáticas que orientaron la actividad de las CTIO territoriales, se detallan aspectos de las agendas de las comisiones que fueron relevadas para el presente estudio.

En este contexto, cabe recordar que si bien los ámbitos de diálogo social como las CTIO son concebidos como espacios consultivos y, en consecuencia, carecen de funciones ejecutivas, el resultado de su accionar puede derivar en normas o políticas de incidencia efectiva. A modo de ejemplo, puede mencionarse el caso de la comisión tripartita del municipio de Quilmes, cuya agenda promocional derivó en ordenanzas del poder ejecutivo local que regulan cuestiones relativas a las licencias parentales, elevándolas a quince días para los trabajadores municipales. Algo similar ocurrió en la provincia de Entre Ríos, donde la labor de la comisión tripartita⁸¹ tuvo efectos prácticos en la creación de centros de cuidado para trabajadoras rurales en plantaciones de cultivos.

También se destaca que en la agenda de los cuatro distritos relevados, prevalecen los ejes temáticos priorizados por la CTIO nacional. Esto puede interpretarse como el resultado de una intensa labor de difusión y formación realizada desde esa instancia. Dicha labor goza de un elevado reconocimiento por parte de los integrantes de las tripartitas locales, quienes manifestaron altos niveles de satisfacción con los equipos técnicos y con los materiales didácticos provistos por la CTIO nacional.

En cuanto a las temáticas específicas de trabajo y las acciones promocionales asociadas a su tratamiento, puede resumirse lo siguiente:

- El tema del cuidado y de las responsabilidades compartidas entre varones y mujeres parece haber provocado evaluaciones y resultados diferenciales en cada uno de los distritos.

81. Esta actividad fue encarada en forma conjunta por la CTIO local en coordinación con CTIO nacional, CONAETI/COPRETI y áreas gubernamentales locales de Trabajo y Niñez y Familia.

A modo de ejemplo, puede citarse lo expresado por la coordinadora de una de esas experiencias, quien opina que se trata de una cuestión pendiente, sobre todo en lo que se refiere a la creación de centros de cuidados:

“Los centros de cuidados para niños y adultos mayores constituyen un desafío que no hemos podido llegar a cumplir. Las mal llamadas ‘guarderías’, si no están, aparece el famoso techo que indica ‘hasta aquí podemos llegar’. Ahí está el desafío de empoderar a las mujeres”.⁸²

La coordinadora de otra CTIO territorial, en cambio, destaca los avances alcanzados en esta materia en varios municipios, aunque reconoce todavía una labor pendiente:

“En cuanto a las responsabilidades familiares compartidas, es muy importante destacar lo que sucedió en muchos municipios como Luján, Quilmes, donde se ampliaron las licencias parentales por ordenanzas, pero sabemos que es muy necesario modificar la Ley de Contrato de Trabajo”.⁸³

- La temática de la violencia laboral constituyó otro de los ejes relevantes de la agenda de actividades de las cuatro comisiones tripartitas locales analizadas. Sus integrantes gubernamentales y sociales reconocen que en esta cuestión recibieron apoyos adicionales al de la CTIO nacional, tales como el de la OAVL y de otros ámbitos del Estado nacional:

“El área de Mujer provincial, junto con INADI y la CTIO nacional, promueven acciones contra la violencia de género en las que participamos como tripartita”.⁸⁴

En el caso de la CTIO de la provincia de Jujuy, la asunción de la temática adquiere una fuerte impronta asociada a la cultura local y sus rasgos de abuso de poder masculino:

“Está muy marcado el tema del machismo, el abuso de autoridad, dificultad en los ascensos, violencia laboral... Hay mucho poder en manos del hombre. Tenemos, como sindicato, presentado un proyecto de violencia laboral”.⁸⁵

“No tenemos por qué quedarnos paralizados con la cuestión de la sociedad machista, tenemos que asumir políticas públicas más claras, difundir información a la sociedad sobre qué significa la violencia laboral. Todo lo que implica acoso laboral, acoso sexual, violencia de jerarquía, violencia económica contra la mujer menos remunerada”.⁸⁶

- La temática vinculada a la difusión del nuevo Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, definida como prioritaria en la agenda de la CTIO nacional,

82. Extracto de una entrevista realizada a una integrante del sector estatal de una CTIO provincial.

83. Extracto de una entrevista realizada a una integrante del sector estatal de una CTIO provincial.

84. Extracto de una entrevista realizada a un integrante del sector estatal de una CTIO provincial.

85. Extracto de una entrevista realizada a un integrante del sector sindical de una CTIO provincial.

86. Extracto de una entrevista realizada a un integrante del sector sindical de una CTIO provincial.

también fue asumida por las cuatro tripartitas locales. Sus integrantes gubernamentales y sociales expresaron la relevancia del tema, que orientó una diversidad de acciones generalmente encaradas en articulación con la tripartita nacional y otros organismos:

“Hemos compartido con CTIO nacional y provincial, con el apoyo del Consejo Provincial de la Mujer, el trabajo en jornadas realizadas en diversos sindicatos para capacitar sobre el trabajo en casas particulares, la necesidad de regularizarlo, de hacer conocer los nuevos derechos”.⁸⁷

“Con respecto a la ley de casas particulares, hemos participado del plenario de las CTIO en Mar del Plata para tratarlo. Se debatió, se lanzó el programa ‘Empecemos por casa’, que era un plan de regularización que está en vigencia, y con ese nombre lo ‘bajamos’ a todas las CTIO municipales de la provincia. Es un tema de mucho trabajo..., trabajamos con los gremios de casas particulares, realizamos muchas actividades para capacitar sobre el tema”.⁸⁸

“Hemos capacitado a líderes comunitarios y funcionarios de municipios, nos juntamos por zonas y capacitamos sobre los derechos del ‘trabajo doméstico’, hacemos campañas con folletería, no solo les damos la información, también los materiales, al empleador y a la empleada para que conozcan sus deberes y derechos.... Todo esto lo hacemos como CTIO, vamos a municipios, ferias, supermercados, hospitales... Ahora nos toca la capital, la peatonal, la terminal de ómnibus; seguimos difundiendo”.⁸⁹

87. Extracto de una entrevista realizada a un integrante del sector sindical de una CTIO municipal.

88. Extracto de una entrevista realizada a un integrante del sector estatal de una CTIO provincial.

89. Extracto de una entrevista realizada a un integrante del sector estatal de una CTIO provincial.

Reflexiones finales

A partir de lo expuesto en el presente trabajo, es posible apreciar que con la constitución de la CTIO se abrió un espacio relevante y novedoso para el diálogo entre el Estado, los sindicatos y las organizaciones empresariales en torno a la temática de la igualdad de género en el mundo del trabajo. Ese espacio tuvo la virtud de permanecer en el tiempo, más allá de las oscilaciones que experimentó en sus primeros años de existencia, principalmente en función de las sucesivas crisis políticas, económicas e institucionales que debió enfrentar la Argentina en esa época, lo que constituye uno de sus primeros y destacados logros.

La institucionalización y consolidación del diálogo social: centralidad del actor estatal

La institucionalización y consolidación del diálogo social sobre la base de pautas culturales aceptadas, compartidas y practicadas por los actores sociales es un proceso que requiere el apoyo explícito y sostenido por parte del sector gubernamental, tanto en su expresión discursiva o ideológica como en la concreción de acciones específicas.

Lo señalado anteriormente no solo debe manifestarse en la conformación de ese tipo de espacio, sino también a través de su jerarquización en el orden institucional. En otras palabras, una primera condición para encaminar un diálogo social efectivo en la temática de este estudio se relaciona con el rol que asuman las autoridades políticas en la convocatoria y el impulso a los ámbitos tripartitos o multiactorales.

El apoyo gubernamental o la *voluntad política* es un requisito ineludible, tanto para el funcionamiento de la CTIO nacional como para el proceso de su federalización, en cuyo contexto el Gobierno Nacional, en la figura del Ministro de Trabajo, desempeña un papel de suma importancia. Se trata de una dimensión que comprende la voluntad de impulsar e institucionalizar el diálogo social entre actores en el nivel nacional y federal. También incluye la vocación de establecer políticas de equidad de género en el ámbito laboral, a través de una diversidad de herramientas, como, por ejemplo, la promoción de normativas específicas, la implementación de programas de inspección laboral y de acciones de sensibilización y difusión.

Según la mayoría de las personas entrevistadas, el MTEySS ha llevado adelante una labor de suma relevancia en la convocatoria de los actores sociales. La inusual etapa de continuidad institucional que se inició a partir de 2003, tanto en la conducción del Ministerio de Trabajo como en la de la CTIO nacional, constituyó sin duda un elemento vital en este contexto.

Una tendencia similar con respecto a las responsabilidades específicas asumidas por el Estado también pudo verificarse en el ámbito provincial/municipal, donde sus respectivos gobiernos habrían apoyado activamente la institución de las CTIO en esos niveles.

La evaluación positiva del actor estatal por parte de las personas entrevistadas no solo hace referencia de manera genérica a la disposición de los gobiernos en los niveles nacional y local para promover la constitución de las CTIO en el marco de políticas de igualdad de género en el mundo del trabajo. Sus opiniones también señalan la necesidad de encomendar la presidencia o coordinación de esos espacios tripartitos a personas con relevantes antecedentes y probada legitimidad en el trabajo de la temática de género, condición que se cumplió tanto en el caso de la CTIO nacional como en el de gran parte de las comisiones territoriales.

Otro factor de importancia para el éxito en la gestión de las CTIO es su dependencia funcional. En general, se observan valoraciones muy positivas respecto a su integración en el organigrama de las áreas laborales, sean Ministerios, Secretarías o Direcciones. Esa inserción les aseguraría pertinencia política, ya que se trata de áreas de incumbencia en las políticas de igualdad de género en el mundo del trabajo.

En la misma dirección, los propios protagonistas reconocen la mayor pertinencia de las áreas laborales en tanto ámbitos *naturales* para el diálogo social y la convocatoria a los actores sociales. Señalan sus ventajas comparativas respecto a ciertos espacios que estarían más interferidos por cuestiones de política partidaria, como sería el caso de algunas comisiones municipales con dependencia directa del más alto nivel político local.

La disponibilidad de recursos organizacionales y operativos

Una condición estratégica para la consolidación de las CTIO como espacios de diálogo y participación social es la disponibilidad de recursos organizacionales y operativos que permitan un funcionamiento sustentable y sostenido. Estos incluyen tanto los recursos humanos competentes y dedicados con exclusividad a su coordinación y funcionamiento, como los espacios físicos adecuados a estos fines y también los recursos presupuestarios y materiales para llevar adelante las actividades de promoción, difusión y articulación entre las distintas jurisdicciones.

Esta condición suele transformarse en un déficit que deben enfrentar las CTIO, tanto en el nivel nacional como en el provincial/municipal, en particular por la falta de asignaciones de presupuestos propios y adecuados para el desarrollo de sus distintas líneas de trabajo. En la actualidad, estas son

financiadas en función de actividades específicas y a través del pago de los honorarios del personal, en su mayor parte por el Estado. Las organizaciones sindicales y empresariales, en cambio, no aportan económicamente al funcionamiento de las CTIO.⁹⁰

Muchas de las personas entrevistadas asocian esta carencia en el plano de los recursos disponibles con un debilitamiento de las CTIO en cuanto a su reconocimiento simbólico e institucional, lo que dificultaría sus posibilidades de consolidarse como referentes territoriales de la temática de igualdad de género en el mundo del trabajo.

La representación y el compromiso de los actores sociales

A partir de 2003 en adelante, se evidenció una amplificación y diversificación en la integración de la CTIO nacional, circunstancia que le otorgó mayor legitimidad y representatividad. Pero, también, se observó cierto grado de dispersiones y fracciones en el interior de los sectores sociales, circunstancia que en ocasiones se traduce en dificultades para el desarrollo del diálogo entre las partes.

En el caso del sector empresarial, se advierte una heterogeneidad en sus niveles de representación (cámaras, asociaciones, firmas) y una participación principalmente concentrada en las cámaras representativas de las pequeñas y medianas empresas.

Con respecto a las organizaciones sindicales, se registran algunas dificultades que podrían relacionarse con el impacto del conflicto político en la superestructura del mundo sindical.

En los niveles provincial y municipal, un informe diagnóstico encomendado por la OIT (Teixidó, 2009) señalaba déficits del diálogo tripartito en la mayoría de las once jurisdicciones existentes hacia el año 2009. Estas dificultades se asociaban a la baja o muy baja participación de una de las dos centrales sindicales y del sector empresarial en su conjunto.

Los resultados del presente estudio reflejan tendencias similares respecto a la participación del empresariado, en particular se observó un bajo nivel de involucramiento del sector industrial. En cuanto a las organizaciones sindicales, si bien se destaca positivamente su dinámica de participación, también en el nivel local se aludió a un impacto negativo de la conflictividad política en el interior del sector, que se reflejaría en la discontinuidad de su representación.

A los factores citados, se suma la incorporación de un cuarto sector, el de los movimientos sociales con incidencia en la problemática del mundo del trabajo. Esa innovación habría tenido resultados diferentes en cada jurisdicción.

90. Cabe resaltar en esta dirección el apoyo la Fundación Friedrich Ebert, en particular para costear viajes de actores sectoriales que participan de la promoción de la institución de CTIO en el nivel provincial.

La agenda de la CTIO: sus principales ejes de acción

Durante el período contemplado en este estudio, la CTIO ha realizado múltiples actividades de difusión, sensibilización y capacitación. A partir del análisis de esas actividades, es posible resumir algunos ejes temáticos principales que orientaron su labor. Entre 2003 y 2007, estos fueron la promoción del proceso de federalización y creación de las CTIO, las acciones realizadas en torno a la Ley de Cupo Sindical Femenino y en el combate a la violencia laboral. De manera más esporádica, la agenda abordó también la problemática de la trata de personas y la elaboración de estrategias con respecto a la responsabilidad social empresaria con perspectiva de género. Durante todo el período analizado, el proceso de federalización de las políticas de la CTIO constituyó un eje de suma importancia en su agenda de actividades. Además, en el período 2009-2014, se priorizaron las temáticas de las corresponsabilidades en las tareas de cuidado y el nuevo régimen para el trabajo en casas particulares.

El desplazamiento relativo de la problemática de la violencia laboral en las prioridades de la CTIO se vincula con la creación de un organismo específico para su tratamiento, la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral, constituida en el ámbito del MTEySS en el año 2007, mediante la Resolución N° 05/07. Su instalación en el ámbito de la administración puede considerarse como uno de los logros obtenidos a partir del trabajo de la CTIO.

En cuanto a la temática comprendida por la Ley de Cupo Sindical Femenino, se presenta un escenario diferente. Si bien las actividades desarrolladas por la CTIO en esta dirección se condensaron principalmente en el período 2003-2007, esta materia podría retomarse en el futuro, sobre todo en el tratamiento e impulso de la inclusión de cláusulas de equidad de género en la negociación colectiva. Este aspecto fue mencionado por algunas de las personas entrevistadas, sobre todo del sector sindical, y resaltado por el Ministro de Trabajo como uno de los ejes prioritarios que se deben promover. A partir del análisis de los datos ofrecidos en el apartado "Género, estructura ocupacional y negociación colectiva" del presente estudio, se observó que si bien en el marco de la negociación colectiva se pudo progresar en el establecimiento de algunos derechos de las mujeres trabajadoras, queda pendiente reforzar las actividades dirigidas a incluir la perspectiva de género en la configuración de las relaciones laborales.

Con respecto al eje temático del trabajo en casas particulares, de suma importancia para la situación de las mujeres en el mercado laboral –dado que este sector de actividad está compuesto mayoritariamente por ellas–, la CTIO ha desempeñado un papel de suma relevancia en la promoción y la posterior difusión de la Ley N° 26.844 de Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares. Esta línea de trabajo seguramente tendrá vigencia en el futuro, sobre todo porque la correcta aplicación de la ley dependerá, entre otros factores, de la amplia difusión de sus contenidos. También porque eventualmente provocará un cambio social en las actitudes de empleadores y trabajadores, en línea con la política laboral vigente de promoción del trabajo registrado y de ampliación de derechos para nuevos colectivos de trabajadores.

El análisis de la agenda de la CTIO evidenció que la temática de la corresponsabilidad en la atención de las responsabilidades familiares de trabajadoras y trabajadores constituye actualmente uno de los ejes de trabajo de mayor trascendencia y con grandes desafíos en la configuración de su agenda futura. Las alianzas que puedan generarse entre sus integrantes para promover cambios

en el orden legislativo respecto a las licencias parentales o de los centros de cuidado infantil en los lugares de trabajo, entre otros, revisten una importancia particular, en conjunto con las acciones de concientización en esta materia.

Referencias bibliográficas

Ameratunga Kring, S. y Kavar, M. 2011. *Directrices para incluir la perspectiva de género en las políticas de empleo*. Ginebra, OIT.

Antúnez, C. 2009. "Políticas y programas de género en el ámbito laboral: creación de la Coordinación de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades en el Trabajo". *Revista de Trabajo*, 6, 217-222.

Aspiazu, E. 2013. "Trabajo y cuidado: la promoción de la justicia a través de políticas de conciliación con perspectiva de género". *Trabajo y Sociedad*, 21, 363-371.

----- . 2014. "Equidad de género, mercado de trabajo y sindicalismo en la Argentina". Instituto Argentino para el Desarrollo Económico [en línea]. Disponible en: <http://www.iade.org.ar/modules/noticias/makepdf.php?storyid=5254> [consulta: 8 de junio de 2015].

Borderías, C. 2008. "El papel de las instituciones en la segmentación sexual del mercado de trabajo en España (1836-1936)". *Revista de Trabajo*, 6, 15-35.

Cappelletti, B. y Marx, J. 2013. *Diálogo Social Institucionalizado en la Formación Profesional. Argentina 2003-2013. Los Consejos Sectoriales Tripartitos de Formación Continua y Certificación de Competencias*. Buenos Aires, OIT, MTEySS.

Daeren, L. 2000. *Las Comisiones Tripartitas para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (Mercosur y Chile)*. Santiago de Chile, OIT.

Etchemendy, S. 2011. *El Diálogo Social y las Relaciones Laborales en Argentina 2003-2010. Estado, Sindicatos y Empresarios en Perspectiva Comparada*. Buenos Aires, OIT.

Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC). 2014. *Encuesta sobre Trabajo no Remunerado y Uso del Tiempo. Resultados por jurisdicción*. Buenos Aires.

Libchaber de Palomino, M. 2011. *Conflicto laboral y género. La movilización colectiva de las mujeres y barreras para su participación en las direcciones sindicales*. Buenos Aires, Consejo Nacional de las Mujeres.

Lupica, C. 2010. *Trabajo decente y corresponsabilidad de los cuidados en Argentina*. Buenos Aires, OIT.

Martín de Hammar, O. 2008. "Diálogo Social para la equidad de género". *Revista de Trabajo*, 6, 213-216.

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) a. (s/f). Cuadernillos de la serie Igualdad de Oportunidades. Buenos Aires.

Nº 1: *Equidad de Género en las Políticas Públicas*.

Nº 2: *Derechos laborales de mujeres y varones*.

Nº 3: *Trabajo y familia. Responsabilidades compartidas y corresponsabilidad social para la igualdad de oportunidades*.

Nº 4: *Servicio doméstico. ¿Responsabilidad de mujeres?*

Nº 5: *El acceso a la propiedad, un desafío también de mujeres*.

----- b. 2009. *Igualdad de oportunidades en el mundo laboral, una cuestión política. Diez años de historia de la CTIO*. Buenos Aires.

----- c. (s/f). *Comisión por el trabajo con igualdad de oportunidades. Gestión 2003-2011*. Buenos Aires.

----- [y otros]. 2015. *Conciliación trabajo y familia. Diagnósticos y desafíos contemporáneos de las políticas públicas*. Buenos Aires.

Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (OAVL). 2009. *Memoria de actividades realizadas*.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). 2005. *Igualdad de género y trabajo decente. Buenas prácticas en el lugar de trabajo*. Ginebra.

----- . 2007. *Diálogo Social y Género. Experiencia de la Comisión Tripartita de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral de Argentina*. Proyecto OIT "Fortalecimiento de los Mecanismos Institucionales para el Diálogo Social". Lima.

Plurales [en línea] (2010-2011). Disponible en: <http://www.trabajo.gov.ar/publicaciones/plurales/> [consulta: 8 de junio de 2015].

Rodríguez, M. J. 2008. "Políticas públicas que contribuyan a la equidad de género: reconocer el problema para decidir cómo abordarlo". *Revista de Trabajo*, 6, 71-81.

Rojo Brizuela, S. y Tumini, L. 2008. "Inequidades de género en el mercado de trabajo de la Argentina: las brechas salariales". *Revista de Trabajo*, 6, 53-70.

Teixidó, L. (coord.). 2009. *Diagnóstico Institucional de las Comisiones Tripartitas de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Ámbito Laboral*. Buenos Aires, OIT.

Vega, M. L. 2008. "Igualdad y no discriminación por razones de género: una visión jurídica". *Revista de Trabajo*, 6, 71-81.

Virgili, N. y Virgili, C. 2012. "Responsabilidades familiares y trabajo". *Colección Temas de Derecho Laboral*, 16, 37-44.

Anexos

Anexo 1: Ámbitos emanados de la CTIO nacional

La Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (OAVL)

Fue constituida en el año 2007 mediante la Resolución del MTEySS N° 05/07, en la órbita del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Como fue señalado en una sección anterior, la OAVL surgió de las actividades realizadas por la CTIO en la temática de la violencia laboral. Posteriormente, comenzó a atender a personas que debían enfrentar esa problemática, línea de acción que por la creciente demanda de asistencia habría superado las capacidades operativas de la CTIO. Además, según lo expresado por la coordinadora de la OAVL, se le adjudicaron también a la Oficina funciones ejecutivas que trascenderían a las de un espacio de diálogo tripartito, como es el caso de la CTIO. De hecho, la constitución de la OAVL fue evaluada por varias de las personas entrevistadas en el marco del presente estudio como uno de los logros del trabajo de la CTIO.

Conviene señalar que las funciones de la OAVL no están directamente relacionadas con la temática de igualdad de género en el ámbito laboral, sino con la promoción de “políticas públicas orientadas a la prevención, difusión de la problemática e intervención ante situaciones de violencia laboral, tanto en el ámbito público como privado, en todo el territorio nacional” (OAVL, 2009).

En otro orden, si bien entre las finalidades de la Oficina arriba mencionadas se incluye la atención de situaciones de violencia laboral en el ámbito público, en la práctica sus intervenciones se concentran fundamentalmente en el sector privado, dado que el tratamiento de esta temática para el sector público está a cargo de la Comisión de Igualdad de Oportunidades y de Trato (CIOT).⁹¹ Es decir que los trabajadores de la función pública pueden hacer una primera consulta en la OAVL, pero luego son derivados a la CIOT.

91. La Comisión de Igualdad de Oportunidades y de Trato se constituyó por el artículo 125 del Convenio Colectivo de Trabajo General del Sector Público Nacional homologado por el Decreto N° 214/06. Sus objetivos son los siguientes: velar por el cumplimiento del principio de no discriminación; monitorear, detectar y corregir cualquier acción que menoscabe o vulnere la dignidad de las/los trabajadoras/es en detrimento del ejercicio pleno de sus derechos; garantizar acciones tendientes a la erradicación de la violencia laboral en cualquiera de sus formas; impulsar y promover el desarrollo de planes de igualdad de oportunidades y de trato en todo el ámbito del sector público comprendido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo General.

“(Nosotros abarcamos) el sector privado porque el sector público se rige por el Convenio 214/06, la Comisión de Igualdad de Oportunidades y de Trato. Tiene un procedimiento diferente al de la OAVL. Depende de Gestión pública y de cada ministerio. En general, las CIOT no están todas creadas, pero se exige que se creen [...]. Recibe denuncias administrativas sobre el tema de violencia laboral en el sector público. [...] Nosotros firmamos un convenio con ellas al principio en el año 2007. Que se crea la Oficina de violencia laboral para el ámbito público dentro de la Fiscalía Nacional de Investigaciones Administrativas. Entonces, la Fiscalía lo que hace es, como Ministerio Público, investigar y hacer el procedimiento administrativo y acompañar en este proceso al trabajador desde ese lado”.⁹²

“Dentro de la CTIO fue la etapa de comentar y de sensibilizar sobre del tema [de la violencia laboral]. A partir de que empezamos a recibir denuncias de asesoramiento, nos dimos cuenta de que la Oficina también tenía otra función, que era ejecutiva, más allá del diálogo social, y, entonces, a partir de ahí se separa [de la CTIO]. O sea, si bien compartimos los mismos criterios de diálogo social y los mismos objetivos, se separan por esta función propia y porque tenían otras características, fundamentalmente”.⁹³

Actualmente, la OAVL mantiene independencia funcional de la CTIO y depende directamente de la Unidad Ministro del MTEySS.

El enfoque de trabajo de la OAVL se orienta por la definición conceptual de que la violencia laboral es “toda acción, omisión o comportamiento, destinado a provocar, directa o indirectamente, daño físico, psicológico o moral a un trabajador o trabajadora, sea como amenaza o acción consumada. La misma incluye violencia de género, acoso psicológico, moral y sexual en el trabajo, y puede provenir de niveles jerárquicos superiores, del mismo rango o inferiores”.⁹⁴ Sobre esta base se definen sus principales funciones:

- Atención de consultas y/o recepción de denuncias sobre violencia laboral y asesoramiento en aspectos legales y en lo referente a la salud psicofísica.
- Elaboración de una base conceptual, empírica, legislativa y documental, atendiendo las perspectivas locales, nacionales e internacionales.
- Establecimiento de vínculos de cooperación y asistencia con áreas internas del Ministerio, otros organismos públicos y privados, nacionales e internacionales con objetivos similares o complementarios.
- Realización y promoción de tareas preventivas mediante actividades de sensibilización, difusión y capacitación sobre el tema hacia diferentes sectores que, en distintas formas, tengan intervención o sean alcanzados por esta temática.⁹⁵

92. Extracto de una entrevista realizada a la coordinadora de la OAVL.

93. Extracto de una entrevista realizada a la coordinadora de la OAVL.

94. Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (OAVL), 27 de noviembre de 2014. Disponible en: <http://www.trabajo.gov.ar/oavl/>

95. Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (OAVL), 27 de noviembre de 2014. Disponible en: <http://www.trabajo.gov.ar/oavl/>

Si bien los cometidos de la OAVL no se centran en la promoción del diálogo social tripartito, la Oficina convocó para su funcionamiento a organizaciones gremiales y empresarias, con el fin de integrar un ámbito de intercambio y articulación para prevenir e intervenir ante situaciones de violencia laboral. Asimismo, trabaja en conjunto con otros organismos públicos para desarrollar acciones coordinadas en la atención y en la implementación de actividades de investigación, formación y/o divulgación.

La agenda de actividades de la OAVL

La OAVL elabora anualmente informes de gestión (las denominadas Memorias), que publica en su página web.⁹⁶

A continuación, se sintetizan las principales actividades que integran la agenda de la OAVL.

- Atender consultas y/o recepcionar denuncias sobre violencia laboral, asesorando en aspectos legales y en lo referente a la salud psicofísica, garantizando confidencialidad en todas las etapas del procedimiento a que se diera lugar.

Según la Memoria del año 2013, desde la creación de la OAVL se han atendido aproximadamente 8.000 consultas de trabajadores, en forma presencial, vía telefónica o por correo electrónico. Esta cantidad, de acuerdo con lo informado por la coordinadora de la Oficina, se habría elevado a 9.000 casos en el año 2014. Entre los principales logros obtenidos a partir de esta línea de trabajo, la citada Memoria destaca los siguientes: i) mayor concientización acerca de la violencia laboral, lo que se traduce, entre otros, en el elevado grado de incremento de las consultas y denuncias recibidas por la OAVL a lo largo de su existencia; ii) menor nivel de conflictividad laboral judicial; iii) el 80% de las denuncias presentadas habrían sido resueltas en forma satisfactoria, es decir, resultaron en la conservación del empleo en condiciones dignas de las personas atendidas.

- Contribuir a la conformación de una base conceptual, empírica, legislativa y documental, atendiendo perspectivas locales, nacionales e internacionales, con el propósito de fomentar el debate, divulgar la problemática y promover la adopción de medidas conducentes a su prevención y corrección en los ámbitos pertinentes.

La Memoria de referencia señala las siguientes actividades principales realizadas en esta línea: a) la sistematización de información obtenida a través de casos atendidos por la OAVL, en una ficha con información sobre la entrevista inicial a las personas que buscan asistencia y en la cual se consideran, entre otras, las siguientes variables: tipo de violencia laboral, ámbito y sector de actividad, sexo y edad, consecuencias en la salud. Asimismo, se trabaja en el análisis y procesamiento de la información que surge de los expedientes que se confeccionan en todos los casos, con el fin de establecer, entre otros aspectos, los resultados de la actuación de la OAVL en la resolución del tema y en el restablecimiento de condiciones dignas de trabajo a partir del cese de la violencia laboral; b) el seguimiento del avance

96. Disponible en: <http://www.trabajo.gov.ar/oavl/documentos>

en la instalación de la problemática de la violencia laboral en la Argentina y en otros países. En esta línea de trabajo, la OAVL desarrolla una tarea de monitoreo constante, a través del seguimiento de noticias y artículos publicados en medios de comunicación, de la legislación y normativa emanada de entidades estatales de nivel local y provincial, de los convenios colectivos que incorporan el tema de la violencia laboral, de organismos y organizaciones que prestan asistencia, entre otros. Asimismo, se realiza un seguimiento de los avances obtenidos en la temática por otros países, particularmente de aquellos que demuestran avances en la promoción y sanción de legislaciones específicas, en la instalación de oficinas y/o programas gubernamentales y sindicales dedicadas a la problemática de referencia; c) el seguimiento y análisis de fallos judiciales, línea de acción de extrema relevancia para las definiciones conceptuales y el diseño de estrategias adecuadas en torno a la problemática de la violencia laboral. En esta dirección, la OAVL ha conformado una base de datos que procura actualizar en forma permanente.

En cuanto a los principales logros, se identifican los siguientes: i) los diversos pronunciamientos jurisdiccionales y legislativos que han hecho mención al criterio conceptual sobre la violencia laboral adoptado por OAVL, y, también, a las acciones realizadas por esta Oficina; ii) la detección –a partir de la sistematización de información obtenida a través de casos atendidos por la OAVL– de una tendencia que registró un aumento de denuncias realizadas por mujeres, que pasaron de un 50% a un 60% del total de las denuncias recibidas en los dos últimos períodos de tiempo registrados por la OAVL. Según las interpretaciones de los datos relevados y analizados por la Oficina, la violencia laboral hacia las mujeres se ejerce en un 35% por hechos de discriminación, debido a que no se les permitiría participar en actividades culturalmente consideradas masculinas ni en manifestaciones en contra del abuso sexual.

- Establecer vínculos de cooperación y asistencia con áreas internas del Ministerio, otros organismos públicos y privados, nacionales e internacionales que compartan objetivos similares o complementarios.

Actividades realizadas con organismos del sector público

En el marco de este eje de trabajo, se han llevado adelante actividades con los Ministerios de Salud, de Justicia y Derechos Humanos, de Relaciones Exteriores y Culto, de Defensa y con la Secretaría de la Función Pública-Jefatura de Gabinete de Ministros. También se han articulado actividades con el Consejo Nacional de las Mujeres-Subsecretaría Unidad de Coordinación Nacional para la Prevención, Asistencia y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres; la Oficina de Violencia Doméstica de la Corte Suprema de Justicia de la Nación; la Sindicatura General de la Nación; el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC); el Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI); la Defensoría del Pueblo de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires; diversas Fiscalías. Estas coordinaciones, en términos generales, estuvieron dirigidas al desarrollo de actividades de capacitación y difusión en la materia de violencia laboral, a la generación de mecanismos para la atención y derivación de casos y a la elaboración y el uso compartido de datos sobre la problemática. También se han coordinado actividades con distintas facultades de la Universidad de Buenos Aires, principalmente en forma de dictado de cursos, exposiciones y/o investigaciones.

Además, se han realizado acciones en diversas provincias del país y en algunos municipios con el objetivo de difundir, concientizar y capacitar en forma conjunta sobre la violencia laboral.

También conviene señalar un aspecto de suma importancia para el funcionamiento futuro de la OAVL en el nivel nacional y para sus posibles expresiones territoriales: la constitución de una Red Federal. Según lo expresado por la coordinadora de la Oficina –que en primer lugar se refirió a la modalidad del trabajo territorial–, esta línea de acción ya cuenta con un avanzado estado de planificación y puesta en marcha de actividades correspondientes. El 24 de octubre de 2014, se firmó un convenio para crear la Red Federal sobre Violencia Laboral:

“En el territorio fundamentalmente lo que estamos haciendo, a pedido en general de los sindicatos o de los empresarios, es recorrer el país y empezar a capacitar. Nosotros recibimos muchas consultas del interior del país sobre el tema de violencia laboral. Lo que queremos –y tenemos una ficha donde ponemos datos y estos datos se están cargando como datos estadísticos– es tratar de ver cuál es la problemática (en cada región) para poder trabajar sobre una política pública concreta. Hemos recorrido todo el país, menos Tierra del Fuego, algún día vamos a llegar a Tierra del Fuego. Así que hemos andado por todo el país recorriendo y esto fue también el pie inicial para lo otro que es la Red Federal. [...] Nosotros convocamos, el Ministerio de Trabajo de la Nación convoca y con todos los Ministerios de Trabajo de las provincias o áreas que tienen otro nombre –Secretarías o Departamentos de los Ministerios de Trabajos– para que se creen estas áreas. Hay algunas provincias que ya crearon el área, la provincia de Entre Ríos, la provincia de Mendoza. Y la idea es tratar, después, de lograr una sincronización con el Consejo Federal, con la CTIO, con las tripartitas (COPRETI). Esto fue hace dos años que empezó. Ellos empezaron a tener interés y nosotros empezamos a manejarlo, porque, más allá de la CTIO, que tiene sus temas, esta es una temática con características especiales, más que nada por esto que, además del diálogo, tiene que ver con brindarle a la gente un lugar donde asesorarla”.⁹⁷

Más allá de esta línea de acción en particular, a la hora de identificar los principales logros del trabajo conjunto con otros organismos estatales, la Memoria hace referencias a los siguientes: i) concientización acerca de la problemática dentro de los ámbitos organizacionales; ii) conformación o consolidación de áreas especiales destinadas a la atención; iii) armado de una red de derivación para la atención de consultas y denuncias; iv) articulación de acciones con otros ministerios y monitoreo por parte de la OAVL.

Actividades realizadas con organismos del sector sindical

En esta línea de trabajo se llevaron adelante talleres de capacitación para delegados gremiales. Además, se promovió y concretó la celebración del Acta Compromiso sobre Trabajo Digno sin Violencia Laboral, que establece pautas iniciales para la implementación de un plan de trabajo conjunto. El Acta ya fue suscripta por más de cien organizaciones sindicales, y la convocatoria sigue vigente.

97. Extracto de una entrevista realizada a la coordinadora de la OAVL.

A partir de la firma de dicho acuerdo, las partes se “comprometen a tomar medidas de prevención y atención de la violencia laboral que promueven la toma de conciencia sobre la importancia de la materia,

- condenando toda forma de violencia laboral;
- comprometiéndose a realizar acciones de prevención a través de la difusión de información y/o capacitación a delegados y trabajadores;
- asistiendo y acompañando a trabajadores/as que estén atravesando situaciones de violencia laboral en sus ámbitos de trabajo;
- desarrollando medidas adecuadas que promuevan el trabajo digno sin violencia laboral en sus propias organizaciones.

Asimismo, se comprometen a fomentar la utilización de la negociación colectiva como instrumento fundamental para establecer políticas de prevención y tratamiento en el ámbito laboral y a contribuir en las investigaciones y estudios estadísticos que lleva adelante la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral en el sentido de aportar un mayor conocimiento de la temática a nivel nacional”.⁹⁸

Además, se avanzó en la elaboración y edición de un periódico intersindical, con el propósito de difundir la temática entre gremios y trabajadores; en la preparación de un manual/guía para la instalación y/o el fortalecimiento de sectores específicos en cada organización gremial que lleven adelante acciones de prevención y acompañamiento a trabajadores; y en la planificación de un foro virtual que facilite la participación de todos los gremios y las seccionales en las diferentes jurisdicciones y localidades del país en que se encuentren.

Según lo señalado por la OAVL, los principales logros obtenidos a partir de las actividades realizadas en conjunto con el sector sindical descansarían en la instalación y/o el fortalecimiento de áreas específicas en cada sindicato para atender la temática; en la creación de ámbitos especializados en obras sociales para la atención y el tratamiento de los afectados por ella; en la inclusión del tema en los convenios colectivos de trabajo; y en la elaboración e implementación de estrategias colectivas para la difusión de la problemática y su prevención.

Actividades realizadas con el sector empresarial

Se convocó a representantes del sector empresarial para integrar una mesa de trabajo sobre la violencia laboral. Luego de su constitución, se llevaron adelante varios encuentros (con la participación de veintiséis entidades empresariales) y actividades de difusión. El objetivo de estas

98. Acta Compromiso sobre Trabajo Digno sin Violencia Laboral.

reuniones sobre Vínculos de Cooperación Empresaria para la Prevención de la Violencia Laboral fue promover ambientes libres de violencia laboral, a través de la difusión de la problemática y, en particular, de sus consecuencias tanto en la organización como en los trabajadores. En estos encuentros se intercambiaron experiencias y se establecieron compromisos y acuerdos entre las empresas participantes, la OAVL y el MTEySS.

Al igual que con el sector sindical, también se firmó con el sector empresarial el Acta Compromiso sobre Trabajo Digno sin Violencia Laboral, arriba mencionada, obteniendo hasta la actualidad la adhesión de “más de sesenta y ocho federaciones, cámaras y organizaciones”.⁹⁹

En principio, el trabajo con los sectores sindical y empresarial se desarrolló en forma separada, es decir que no se orientó por una modalidad de diálogo tripartito, aunque en la actualidad existirían esfuerzos incipientes para promover una mayor articulación entre los dos sectores.

“Estamos empezando, porque plantear el tema era bastante duro con el sector empresarial, ya que tenían posturas bastante diferentes. Ahora sí tenemos actividades conjuntas. El año pasado hicimos un Congreso Iberoamericano y la presentación de la Oficina la hizo el sector empresario/sindical. Eso fue maravilloso. Elaboraron un documento conjunto”.¹⁰⁰

En cuanto a la posibilidad de articulación o coordinación de actividades con la CTIO, esta se restringiría a acciones de capacitación compartidas sobre la temática de la violencia laboral.

“Con la CTIO, lo que hacemos es a veces algunas capacitaciones con ellos. En realidad, lo que se comparte más es esto”.¹⁰¹

Con respecto a la participación de la OAVL en la elaboración y/o promoción de normas específicas en la materia, su coordinadora subrayó lo actuado en el marco de la Ley N° 26.485 de Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales:

“Un aporte muy importante es que la Oficina participó con la ley de violencia contra las mujeres. Nosotros trabajamos bastante con esa ley, y hay un capítulo y una norma específica que habla de violencia laboral en la ley”.¹⁰²

En este marco, también se hizo referencia a la participación de la OAVL en la elaboración de proyectos de ley sobre la violencia laboral. Sin embargo, todavía no progresó ninguno en el Congreso de la Nación, por lo que la sanción de una ley sobre esta materia constituye una tarea pendiente.

99. Información ofrecida por la coordinadora de la OAVL durante la entrevista realizada para el presente estudio.

100. Extracto de una entrevista realizada a la coordinadora de la OAVL.

101. Extracto de una entrevista realizada a la coordinadora de la OAVL.

102. Extracto de una entrevista realizada a la coordinadora de la OAVL.

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

La CEGIOT surgió con el objetivo de transversalizar la perspectiva de género en los programas y en las acciones que lleva adelante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

Esta Coordinación fue creada en el año 2007 mediante el Decreto N° 1.095, y depende funcionalmente de la Unidad Ministro.

En palabras de la coordinadora de la CEGIOT, el objetivo era “trabajar hacia adentro con las áreas operativas del Ministerio, con las gerencias de empleo, las delegaciones y, de esta manera, complementar el trabajo que realiza la CTIO en sus acciones tripartitas y cuatripartitas. Es decir que las dos áreas se unieran y trabajaran en forma complementaria trasladando experiencias, intercambiando y realizando acciones, en algunos casos, conjuntas”.¹⁰³

Actualmente, las funciones de la CEGIOT son las siguientes:

- Asesorar al Ministro 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 instrumentos operativos adecuados para la transversalización de la perspectiva de género.
- Producir 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 perspectiva.
- 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.

La Coordinación trabaja junto con las siguientes áreas del MTEySS:

Programa de Formación Continua: se busca introducir la perspectiva de género a los cursos impulsados desde este programa.

103. Extracto de una entrevista realizada a la coordinadora de la CEGIOT.

Programa de Empleo Independiente: se otorga financiamiento a las personas capacitadas a través de los programas del MTEySS e interesadas en iniciar un emprendimiento.

Programa de Apoyo a la Formación Sindical: se realizan acciones de sensibilización sobre la problemática de género en sindicatos. Se han elaborado junto con la CEGIOT, la CTIO, la Secretaría de Empleo, la Subsecretaría de Relaciones Laborales y la OIT dos módulos de género y negociación colectiva, con el fin de promover la igualdad de género a través de esa instancia de diálogo social.

Subsecretaría de Relaciones Laborales: se ha trabajado sobre los contenidos de los convenios colectivos, promoviendo en estos la inclusión de la perspectiva de género.

Dirección de Capacitación: junto con el área de Capacitación del Ministerio, se han realizado dos capacitaciones virtuales y una presencial para el personal del Ministerio de Trabajo.

Representación institucional

A nivel regional, la coordinadora de la CEGIOT ha participado en la Mesa Técnica de Género y Trabajo de la Reunión de Ministras y Altas Autoridades de la Mujer (RMAAM) del Mercosur.¹⁰⁴

El Programa Nuevos Oficios para Mujeres

La CEGIOT ha impulsado la instauración de este programa, que fue creado mediante la Resolución del MTEySS N° 1553/2010. Su objetivo es diversificar la oferta de formación para mujeres y ampliar sus posibilidades de inserción laboral a partir de la incorporación de saberes y competencias “no tradicionales” para el género. De este modo, se apunta a mejorar sus condiciones de empleabilidad y promover su inserción laboral. Este programa se articula con los diferentes programas de la Secretaría de Empleo del Ministerio, y sus principios son los siguientes:

- 1) Promover condiciones que permitan la equidad entre varones y mujeres en la formación, en el acceso al empleo y en la optimización de las oportunidades de trabajo.
- 2) Favorecer el diálogo social, como instancia para el compromiso de los actores en construir un camino hacia la equidad en el mundo del trabajo.
- 3) Establecer criterios de calidad como garantía de pertinencia social de las acciones.

¹⁰⁴ La RMAAM fue creada en diciembre de 2011 mediante Decisión N° 24/11 del Consejo del Mercado Común (CMC). Es la instancia de diálogo entre las máximas autoridades de género dentro de la estructura institucional del Mercosur, que reemplazó a la anterior Reunión Especializada de la Mujer (REM), creada en el año 1998. Tiene entre sus principales funciones asesorar y proponer al CMC medidas, políticas y acciones en materia de género. Está integrada por representantes gubernamentales para las cuestiones de género de las Secciones Nacionales designadas a tal efecto por los cinco Estados Partes del Mercosur (Argentina, Brasil, Paraguay, Uruguay y Venezuela), y por organismos de los Estados Asociados: Bolivia, Chile, Colombia, Ecuador y Perú.

Los dos ejes de acción del programa son la capacitación en saberes que desarrollen nuevas competencias para las mujeres y la formación en la perspectiva de género.

En este marco, la CEGIOT se encarga de asesorar en el diseño, la ejecución y la evaluación del programa, para promover la inclusión de la perspectiva de género y los criterios de equidad en sus distintas etapas.

Programa de Transversalización

La Coordinación ha creado un Programa de Transversalización de la perspectiva de Género en el Ministerio de Trabajo para ser implementado en el año 2015.

El programa está orientado a potenciar recursos para la promoción del empleo y la capacitación con perspectiva de género, contribuir a la construcción de entramados institucionales locales tendientes al logro de la equidad de género y coordinar acciones de las diversas áreas que ejecutan políticas públicas en el Ministerio. También tiene el objetivo de visualizar y promover acciones tendientes a facilitar el acceso al empleo y a la capacitación de las mujeres y el colectivo Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans e Intersexuales (LGBTI) y capacitar a referentes en cada área interviniente con el propósito de consolidar acciones con perspectiva de género.

El programa propone una articulación entre las distintas áreas y programas del MTEySS abocadas a la problemática de género: CEGIOT, CTIO, OAVL, Área de Diversidad Sexual y Apoyo a la Formación Sindical.

Los ejes de trabajo del programa contemplan, entre otras, actividades de capacitación con perspectiva de género en las asociaciones sindicales, la promoción de nuevos contenidos en la negociación colectiva y acciones inspectivas para identificar los sectores de actividad feminizados en los que existe subregistración laboral. También se incluye la implementación de programas de empleo y capacitación y del Programa Nuevos Oficios para Mujeres en diferentes sectores de actividad, la difusión del Boletín de Género del MTEySS como herramienta de política pública, la promoción de la perspectiva de género en la capacitación interna del MTEySS y la incorporación de dicha perspectiva en las acciones de comunicación y difusión del Ministerio.

Anexo 2: Listado de personas entrevistadas

Agradecemos a las siguientes personas por su valiosa colaboración en este trabajo:

Carlos A. Tomada. Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Olga Hammar. Presidenta de la CTIO nacional durante el período que abarca el presente estudio.

Gisela Dohm. Dirección de Promoción y Desarrollo de Prácticas Contra la Discriminación. Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo. Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.

Natalia Turbiner. Directora Nacional de Asistencia Técnica. Consejo Nacional de las Mujeres.

Patricia Sáenz. Coordinadora de la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral, MTEySS.

Cristina Antúnez. Coordinadora de la CEGIOT, MTEySS.

Ricardo Gringras. Coordinador de la Unidad de Formación Sindical, MTEySS.

María José Rodríguez. Área de Género y Diversidad Sexual, Secretaría de Empleo, MTEySS.

Claudio Virgili. Asesor del Gabinete del Ministro de Trabajo, MTEySS.

Marisa Hernández. Equipo técnico de la CTIO nacional, MTEySS.

Laura Indycki. Equipo técnico de la CTIO nacional, MTEySS.

Alicia Genzano Guerra. Ex integrante del equipo técnico de la CTIO nacional, MTEySS.

Gustavo Ponce. Oficina de País de la OIT para la Argentina.

Marilyn Rigat. Fundación Friedrich Ebert.

Sandra Nicolás. Secretaria gremial de la Confederación Argentina de la Mediana Empresa. Presidenta de Mujeres Empresarias.

Julia Maristany. Directora de la Cámara Argentina de Comercio.

Bruno Capra. Integrante de la Central de Entidades Empresarias Nacionales.

Estela Díaz. Secretaria de Igualdad de Género. Coordinadora del Centro de Estudios Mujeres y Trabajo de la Argentina (CEMyT), CTA nacional.

Zunilda Valenziano. Subsecretaria de la Mujer. Consejo Directivo Nacional. Unión del Personal Civil de la Nación.

Silvia Villaverde. Secretaria Gremial e Interior FATPCHPyA (Federación Argentina de Trabajadores Pasteleros, Confiteros, Heladeros, Pizzeros y Alfajoreros). Secretaria de la Mujer STPCPHyA (Sindicato de Trabajadores Pasteleros, Confiteros, Pizzeros, Heladeros y Alfajoreros).

CTIO Provincia de Buenos Aires

Mariana Vélez. Coordinadora de la CTIO Buenos Aires.

Ruth Sahonero. Representante sindical (CTA).

Andrés Nikitiuk. Representante sindical (CGT).

Alejandra Mocchioli. Representante empresarial (ME-FEBA).

CTIO Municipalidad de Quilmes

Francisco Gutiérrez. Intendente de Quilmes.

Graciela Gómez. Coordinadora de la CTIO Quilmes.

Carlos Venier. Representante empresarial (Confederación Argentina de la Mediana Empresa).

Alicia Meza. Representante sindical (UOM Quilmes).

Susana Rocha. Representante del sector social (Asociación Civil Somos Hijos de la Madre Tierra).

CTIO Provincia de Entre Ríos

Aníbal Brugna. Secretario de Trabajo de la provincia de Entre Ríos.

Fernanda Danis. Coordinadora de la CTIO Entre Ríos.

Ricardo Jeandet. Representante empresarial (Federación de Apicultores de Entre Ríos).

Daniel Ruberto. Representante sindical (Sindicato de Empleados de Comercio de Paraná).

Cristian Cárpena. Representante del sector social (Centro Social San Agustín).

Mariela Rothman. Gerente de Empleo y Capacitación Laboral de la provincia de Entre Ríos, dependiente del MTEySS.

CTIO Provincia de Jujuy

Mabel Vargas. Coordinadora de la CTIO Jujuy.

Miriam Cossio. Representante sindical (UPCN Jujuy).

Florencia Snopek. Representante empresarial (Fundación de Desarrollo Social del Sector Tabacalero).

Anexo 3: Guías de entrevista

Guía de entrevista a integrantes de la CTIO nacional

1. Las condiciones de igualdad de género en el mundo laboral, las políticas públicas y el diálogo social de actores

- ¿Cuál es su percepción sobre el estado actual de la igualdad o desigualdad de género en el mundo laboral en la Argentina?
- ¿Cuáles son, según su visión, los principales problemas que persisten en el mercado de trabajo en esta dirección y cuáles son sus razones? (*Repreguntar, si fuera necesario, por brechas salariales; el acceso de mujeres a cargos jerárquicos; la concentración de mujeres en determinadas actividades; la conciliación entre el trabajo remunerado y las responsabilidades de cuidado*).
- ¿Cuál es su visión sobre las respuestas que dio el Estado –en sus tres poderes– a la temática de igualdad de género en el mundo laboral desde el año 2003? ¿Puede señalar posibles cambios respecto a etapas anteriores? ¿Cuáles?
- ¿Cuál es su opinión sobre la dinámica del diálogo social en esta temática a partir del año 2003? ¿Puede señalar cambios respecto a las etapas anteriores? ¿Cuáles?

2. Estructura y dinámica de funcionamiento de la CTIO

- ¿Cómo evalúa la gestión de la CTIO desde su creación en 1998 y, en particular, a partir del año 2003?
- En los últimos años, ¿la integración de la CTIO se mantuvo constante y estable o se retiraron/integraron actores? ¿Se produjo un pasaje de la modalidad tripartita a la organización multiactoral? Si fuera así, ¿este pasaje fue *de facto* o se estableció por la vía normativa? ¿Qué nuevos actores se incorporaron?
- ¿Hay actores (sectoriales, gubernamentales, etc.) que no integran la CTIO y cuya participación sería relevante? ¿Cuáles? ¿Se han hecho gestiones para integrarlos? Si es así, ¿qué resultados se obtuvieron?
- ¿Cómo evalúa la participación de los actores sindicales y empresariales en la dinámica de la CTIO? ¿Se pueden observar comportamientos diferenciales entre ambos sectores?
- ¿Cómo evalúa la participación de otros actores no gubernamentales que integran la CTIO (diversas ONG, centros académicos)?
- ¿Qué opinión tiene respecto al rol del MTEySS de convocar y coordinar las actividades de la CTIO y de constituirse como su sede? ¿Cómo evalúa su gestión en esta dirección?

- ¿Cómo evalúa la participación de las otras instancias estatales en la CTIO?
- La actual configuración institucional de la CTIO (coordinación según Resolución N° 146/2012) y su ubicación en la estructura del MTEySS (dependencia de la Unidad de Ministro), ¿le parecen adecuadas para su funcionamiento y su sostenimiento institucional más allá de la presente gestión?
- ¿Cuáles son las modalidades organizativas de funcionamiento de la CTIO (*preguntar por comisiones de trabajo; reuniones plenarias; otras instancias*)? ¿Cuál es su opinión respecto a su dinámica de funcionamiento y gestión y a sus resultados?
- ¿Cuál es el grado de participación de los actores sociales en los diversos procesos de toma de decisiones, de la planificación de la agenda de trabajo y de la gestión y el monitoreo de las actividades de la CTIO?
- ¿En qué medida y cómo se articulan las actividades de la Coordinación de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades en el Trabajo (CEGIOT) y de la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (OAVL), creadas en el año 2007, con las de la CTIO?

3. Agenda de trabajo

- Para definir su agenda de trabajo, ¿la CTIO desarrolla planes de actividades (anuales u otros) y monitorea y evalúa su cumplimiento?
- De la siguiente nómina de normativas y/o proyectos legislativos sobre igualdad de género en el mundo laboral, ¿en cuáles se involucró la CTIO, qué actividades realizó y con qué resultados?:
 - Ley de Cupo Sindical Femenino.
 - Proyectos de ley sobre violencia laboral; Ley de Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales.
 - Ley y proyectos de leyes sobre licencias por maternidad y paternidad.
 - Ley y proyectos de leyes sobre guarderías.
 - Ley N° 26.844 de Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares.
 - Otros (*a especificar por la persona entrevistada*).
- ¿La CTIO realizó acciones de monitoreo sobre la efectiva y correcta aplicación de normas existentes? ¿En qué casos y con qué resultados?
- ¿La CTIO interviene o incide en algunos institutos laborales relevantes y/u otras políticas sociolaborales gestionadas desde el MTEySS? Por ejemplo:
 - Procesos de negociación colectiva.
 - Inspecciones laborales.
 - Diseño y realización de líneas de acción de formación profesional.
 - Otras políticas y programas de empleo, trabajo, seguridad social.(*Pedir especificaciones sobre la naturaleza de esas acciones y de sus resultados*).

- ¿La CTIO participa en otros ámbitos de diálogo social que funcionan en la órbita del MTEySS, tales como el Consejo del Salario, los Consejos de Formación Profesional, la Comisión Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (CONAETI), etc.? ¿En cuáles y con qué resultados?
- ¿Cuáles fueron las principales acciones de difusión y sensibilización que llevó adelante la CTIO en los últimos once años? ¿Cuáles fueron sus características y cómo evalúa sus resultados?
- ¿Considera que la información que ofrece la CTIO en su página web es adecuada y está actualizada?
- ¿En qué ámbitos internacionales/regionales (OIT, Mercosur, OEA, entre otros) participa la CTIO? ¿Mantiene relaciones bi- o multilaterales con otros países? ¿Con cuáles?

4. El proceso de federalización de la CTIO

- ¿Cómo evalúa el proceso de federalización de las políticas de la CTIO?
- ¿Cómo fue su dinámica? ¿Cómo se llevaron adelante las convocatorias? ¿Qué tipo de asistencia técnica se prestó para la conformación de las CTIO provinciales/municipales?
- ¿Se observaron diferencias en las respuestas de las diversas provincias o municipios?
- En su experiencia, ¿cuáles serían los principales factores que facilitan o dificultan la constitución de las CTIO provinciales/municipales?
- ¿Cómo se estructura la relación entre la CTIO nacional y las provinciales/municipales? ¿Existe un vínculo o una red de intercambio en el nivel federal? ¿Cuál es su modalidad?
- ¿Cuáles son las acciones encaradas por la CTIO en el nivel federal? (capacitación, asistencia técnica, difusión y sensibilización, otras).
- ¿Cuál es el vínculo que mantiene la CTIO nacional y/o las CTIO locales con los ámbitos del MTEySS en el territorio (gerencias, delegaciones laborales) y con el Consejo Federal del Trabajo? *(En el caso de que se indique la existencia de algún vínculo afirmativo, indagar por su evaluación).*

5. Recursos

- ¿Cuál es el presupuesto anual de la CTIO? ¿De dónde provienen los recursos (del Estado; de aportes privados, cuáles)?
- ¿Con qué recursos humanos cuenta la CTIO? ¿Cuáles son sus perfiles y especialidades? ¿El personal se dedica de manera exclusiva a las actividades de la CTIO o cumple también otras tareas? ¿Opina que sus recursos humanos son adecuados y suficientes?
- ¿El espacio físico y los recursos informáticos de la CTIO son adecuados y suficientes para su funcionamiento?

- ¿La CTIO accede fácilmente a información de áreas gubernamentales sobre datos estadísticos discriminados por sexo, legislación, acciones y/o programas vinculados a la igualdad de género en el ámbito laboral?

6. Recomendaciones

- ¿Cuáles serían sus recomendaciones principales para el fortalecimiento institucional de la CTIO en sus diversas dimensiones?

Guía de entrevista a integrantes de las CTIO provinciales/municipales

I. Condiciones de igualdad de género en el mundo laboral y respuesta desde las políticas públicas y el diálogo social de actores

- ¿Cuál es su percepción sobre el estado actual de la igualdad o desigualdad de género en el mundo laboral en su provincia/municipio? ¿Y en el país?
- ¿Cuáles son, en su visión, los principales problemas que persisten en el mercado de trabajo en esta dirección? *(Repreguntar, si fuera necesario, por brechas salariales; el acceso de mujeres a cargos jerárquicos; la concentración de mujeres en determinadas actividades; la conciliación entre el trabajo remunerado y las responsabilidades de cuidado).*
- ¿Cuál es su visión sobre las respuestas que dio el Estado –en los niveles nacional, provincial, municipal– a la temática de género en el mundo laboral desde el año 2003? ¿Puede señalar posibles cambios respecto a etapas anteriores? ¿Cuáles?

II. Proceso de constitución

- ¿Cuándo se constituyó la CTIO y de qué área gubernamental depende?
- ¿Cómo fue la dinámica de la constitución? ¿Cómo se llevaron adelante las convocatorias?
- ¿Qué tipo de asistencia técnica recibió por parte de la CTIO nacional?
- ¿Existían anteriormente instancias gubernamentales de políticas de igualdad de género en la provincia o el municipio? ¿Cuáles fueron y qué ocurrió con ellas después de la constitución de la CTIO?
- ¿Cómo se estructura la relación entre la CTIO de su provincia o municipio, la nacional y las de otras provincias y/o municipios?
- ¿Cuál es el vínculo que mantiene con los ámbitos del MTEySS en el territorio (gerencias, delegaciones laborales)?

III. Estructura y dinámica de funcionamiento de la CTIO

- ¿Qué actores integran la CTIO y cómo evalúa su participación?
 - Gubernamentales:
 - Sindicales:
 - Empresariales:
 - ONG, centros académicos:
- Desde su creación, ¿la integración de la CTIO se mantuvo constante y estable o se retiraron/integraron actores?
- ¿Hay actores (sectoriales, gubernamentales, etc.) que no integran la CTIO y cuya participación sería relevante? ¿Cuáles? ¿Se han hecho gestiones para integrarlos? ¿Con qué resultados?
- ¿Cómo es la estructura de funcionamiento de la CTIO? ¿Cuáles son sus instancias de trabajo (comisiones, plenarios, etc.)?
- ¿Cómo evalúa el funcionamiento de estas instancias y sus mecanismos de toma de decisiones?
- ¿Cuál es el grado de participación de los actores sociales en los diversos procesos de toma de decisiones, de planificación de la agenda de trabajo y de gestión y monitoreo de las actividades de la CTIO?

IV. Agenda de trabajo

- Para definir su agenda de trabajo, ¿la CTIO desarrolla planes de actividades (anuales u otros) y monitorea y evalúa su cumplimiento?
- ¿Cuáles fueron los principales ejes temáticos que guiaron las actividades de la CTIO y cuáles fueron las actividades realizadas de mayor importancia?
- Estas actividades, ¿incluyeron iniciativas dirigidas a promover proyectos legislativos sobre la igualdad de género en el mundo laboral? ¿Cuáles fueron, qué se hizo y con qué resultados?
 - Ley de Cupo Sindical Femenino.
 - Proyectos de ley sobre violencia laboral; Ley de Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales.
 - Ley y proyectos de leyes sobre licencias por maternidad y paternidad.
 - Ley y proyectos de leyes sobre guarderías.
 - Ley N° 26.844 de Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares.
 - Otros (*a especificar por la persona entrevistada*).

- ¿Cuáles son las normas provinciales que se sancionaron en esta temática? ¿Cuáles serían las pendientes de tratamiento/sanción, tanto en el nivel provincial como nacional?
- ¿La CTIO realizó acciones de monitoreo sobre la efectiva y correcta aplicación de normas existentes? ¿En qué casos y con qué resultados?
- ¿La CTIO interviene en problemáticas asociadas a la igualdad de género que son específicas del territorio? ¿Es consultada por los gobiernos locales en esas problemáticas?
- ¿Existe algún tipo de articulación entre la CTIO local y las políticas y/o los programas sociolaborales gestionados por el MTEySS o por el área de Trabajo provincial?
- ¿Cuáles fueron las principales acciones de difusión y sensibilización que llevó adelante la CTIO? ¿Cuáles fueron sus características y cómo evalúa sus resultados?
- ¿La CTIO dispone de una página web? Si fuera así, ¿la información que ofrece es suficiente, adecuada y está actualizada?

V. Recursos

- ¿Cuál es el presupuesto anual de la CTIO? ¿De dónde provienen los recursos (del Estado; de aportes privados, cuáles)?
- ¿Con qué recursos humanos cuenta la CTIO? ¿Cuáles son sus perfiles y especialidades? ¿El personal se dedica de manera exclusiva a las actividades de la CTIO o cumple también otras tareas? ¿Opina que sus recursos humanos son adecuados y suficientes?
- ¿El espacio físico y los recursos informáticos de la CTIO son adecuados y suficientes para su funcionamiento?
- ¿La CTIO accede fácilmente a información de áreas gubernamentales sobre datos estadísticos discriminados por sexo, legislación, acciones y/o programas vinculados a la igualdad de género en el ámbito laboral?

VI. Recomendaciones

- ¿Cuáles serían sus recomendaciones principales para el fortalecimiento de la CTIO en el nivel local? ¿Y en el nivel nacional?

Anexo 4: Listado de siglas

- ATE: Asociación Trabajadores del Estado.
- CECLUS: Ciudadanos por el Cambio y la Unión Social.
- CEGIOT: Coordinación de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades en el Trabajo.
- CEPBA: Confederación Económica de la Provincia de Buenos Aires.
- CGT: Confederación General del Trabajo.
- CTA: Central de Trabajadores de la Argentina.
- FEBA: Federación Económica de la Provincia de Buenos Aires.
- FECAMI: Federación de Cámaras Microempresariales de la Provincia de Buenos Aires.
- FUDESO: Fundación de Defensa Social.
- INDEC: Instituto Nacional de Estadística y Censos.
- MTEySS: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.
- OAVL: Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral.
- OIT: Organización Internacional del Trabajo.
- SSPTyEL: Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales (MTEySS).
- UIPBA: Unión Industrial de la Provincia de Buenos Aires.
- UPCN: Unión del Personal Civil de la Nación.