

## MÓDULO: Participación Política y Paridad en el ámbito sindical

El compromiso de las organizaciones sindicales con la igualdad de género implica un trabajo interno para promover la participación efectiva e integral de mujeres y LGBTI+ en toda la estructura organizacional. Esto supone algo más que promover a esas personas dentro de la misma: hay que considerar, además, sus necesidades, puntos de vista y propuestas.

Ese tipo de estrategia integral es la que puede favorecer la elaboración e impulso de una agenda sindical de demandas con perspectiva de género y diversidad. Para avanzar en esa dirección, se sugieren, a continuación, un conjunto de acciones específicas orientadas a la construcción de organizaciones gremiales más igualitarias y diversas. Para aportar a la construcción de un mundo del trabajo libre de violencias debemos interpelar en nuestras propias prácticas cotidianas, las formas de relacionarnos y de construir organización, transformándonos así colectivamente.

Una primera acción clave reside en la institucionalización de la perspectiva de género dentro de las organizaciones sindicales. Esto puede darse, por un lado, a través del apoyo institucional explícito a la igualdad de género en documentos aprobados por los órganos de dirección, publicación de documentos especiales que contengan pautas para futuras acciones sindicales o negociaciones colectivas y, por el otro, creando y/o jerarquizando las secretarías o áreas de igualdad de género y diversidad.

Segundo, adoptar estrategias de sensibilización y capacitación continua en materia de igualdad de género y diversidad, que posibiliten el aprendizaje y la transformación colectiva de las organizaciones.

En tercer lugar, resulta fundamental la adopción de medidas de acción positiva. Nos referimos a aquellas que tienen por objetivo corregir una situación de discriminación de un colectivo de personas, buscando equilibrar su participación. Son medidas de carácter acotado: están vigentes durante el tiempo necesario para alcanzar su objetivo. Las más conocidas son las políticas de cupos, las cuales han venido siendo implementadas en el mundo sindical durante las últimas décadas.

A nivel nacional, desde 2002, nuestro país cuenta con la Ley N° 25.674, que establece que la representación femenina en cargos electivos y representativos de las asociaciones sindicales debe ser de un mínimo del 30% cuando el número de mujeres alcance o supere ese porcentaje sobre el total de las personas afiliadas. Si la cantidad de trabajadoras no alcanza el 30% del total de las personas afiliadas, 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 debe ser proporcional a esa cantidad. De la misma forma, las listas que se presenten deben incluir mujeres en esos porcentuales mínimos y en lugares que posibiliten su elección. Asimismo, la ley estipula que cada unidad de negociación colectiva de las condiciones laborales debe contar con la participación proporcional de mujeres delegadas, en función de la cantidad de trabajadoras de la rama o actividad de la que se trate.

Aunque a partir de la sanción de la Ley N° 25.674 se ha avanzado cualitativa y cuantitativamente en la participación efectiva de mujeres y LGBTI+ en las organizaciones sindicales, lo cierto es que aún queda mucho por hacer. Sobre todo, dado que la presencia de

mujeres y LGBTI+ no se evidencia todavía en los puestos de la más alta jerarquía -titulares de secretarías generales- en los que la participación continúa siendo muy baja.

Otra cuestión para tener en cuenta es que la Ley de cupo sindical no incorpora cláusulas específicas sobre mandato de posición. Esto tiende a situar a lxs sindicalistas en las posiciones de menor poder de negociación en la estructura gremial (Equipo Latinoamericano de Justicia y Género, 2021). Tampoco contempla la adopción de políticas de alternancia según género en los puestos jerárquicos.

Esto nos lleva a pensar otro tipo de acción específica para la promoción de mujeres y LGBTI+ en las estructuras gremiales: la implementación de medidas que fomenten la corresponsabilidad de los cuidados al interior de las organizaciones sindicales. Por ejemplo, podemos pensar en la necesidad de que la infraestructura edilicia de los sindicatos cuente con condiciones adecuadas para que una persona con niñas, niños y niños a cargo pueda participar activamente (por ejemplo, una sala de juegos y cuidados, un espacio de lactancia, etc.). Además, es preciso tener presente la revisión de otras cuestiones que suelen reproducirse de un modo menos visible, como lo dicho sobre la realización de reuniones en horarios incompatibles con la vida familiar.

En otro plano, debemos mencionar acciones específicas orientadas a combatir el acoso y las violencias por motivos de género al interior de las organizaciones gremiales, fenómenos que resultan importantes para entender la posición relegada que ocupan mujeres y LGBTI+. En esa dirección, deben fomentarse las instancias de sensibilización y formación, el establecimiento de protocolos de intervención en casos de acoso y violencia por motivos de género y la conformación de redes y equipos de atención y acompañamiento a las personas que atraviesen dichas situaciones.

Por último, es preciso pensar en medidas de acción específica que fomenten la participación y la promoción de LGBTI+. Es necesario que las organizaciones sindicales se comprometan con el respeto a la diversidad de género. Esto incluye no solo el respeto por la identidad, orientación o expresión de género, sino también el reconocimiento de organizaciones familiares diversas.

## **Los aportes del feminismo sindical**

En los últimos años, el desarrollo del feminismo sindical ha encontrado una de sus claves en la construcción de espacios de articulación entre organizaciones pertenecientes a las diferentes centrales, que se han constituido en distintas localidades, provincias y también a nivel nacional. El espacio nacional de articulación intersindical reúne a referentes de la CTA de los Trabajadores, de la CTA Autónoma, de la CGT y de organizaciones de la economía popular y solidaria.

Las acciones coordinadas por el feminismo intersindical se han enmarcado en un ciclo de movilizaciones feministas que se inauguró en junio de 2015, con la primera convocatoria realizada bajo la consigna "Ni Una Menos". Este ciclo se vio profundizado cuando se amplió su campo de demandas a través de los paros y huelgas feministas y de las campañas y movilizaciones por la legalización del aborto. En este marco, los movimientos de mujeres y LGBTI+ adquirieron un gran protagonismo en el debate público, en las protestas callejeras y en los lugares de trabajo (Rodríguez, 2020).

En el caso del espacio intersindical feminista, podemos mencionar las siguientes acciones:

- El 19 de octubre de 2016 se realizó el primer paro nacional de mujeres en Argentina en repudio al femicidio de Lucía Pérez. Entre las 13.00 y las 14.00 horas, trabajadoras

de todo el país dejaron sus tareas y en algunos espacios de trabajo difundieron información sobre la Ley 26.485 de prevención, sanción y erradicación de la violencia por motivos de género, entre otras muchas intervenciones realizadas en la vía pública. La adhesión a la protesta fue masiva, en algunos casos con modalidades de paro activo en los lugares de trabajo y en otros con convocatorias a la movilización al finalizar la jornada de trabajo. Las centrales CTA-T y CTA-A comunicaron días antes la adhesión al paro nacional y la CGT definió la libertad de acción.

- El 8 de marzo de 2017 tuvo lugar el Primer Paro Internacional de Mujeres. En más de cincuenta países, millones de mujeres y LGBTI+ se plegaron a la huelga de trabajo productivo y reproductivo mediante paros parciales y distintas actividades de visibilización y resistencia de la explotación capitalista y la violencia machista. “Si nuestros cuerpos no valen, produzcan sin nosotras” fue el encabezado para la convocatoria unificada al paro internacional. En nuestro país, se convocaron reuniones y asambleas preparatorias para la organización del Paro Internacional. Aunque las referentas y militantes sindicales habían participado ya de las asambleas feministas del colectivo “Ni Una Menos”, la novedad producida en el marco de esas reuniones fue la definición pública de participar de las asambleas por parte de las secretarías de género de la CTA-T, de la CTA-Autónoma, de varios sindicatos afiliados a éstas y de referentas de la Corriente Federal de Trabajadorxs de la CGT. Esta definición y la coordinación para generar una presencia conjunta de las sindicalistas en la movilización del 8 de marzo de 2017 fueron el puntapié para tender lazos entre mujeres y LGBTI+ de las distintas centrales y corrientes sindicales.

- El paro feminista del 8 de marzo se replicó en 2018 y 2019, con mayor despliegue organizativo en los territorios y coordinación de las acciones a nivel global (se realizaron protestas y movilizaciones en más de 150 países). En Argentina, hubo concentraciones en decenas de ciudades en las que previamente se organizaron reuniones y asambleas feministas. Bajo la consigna “Nosotras paramos. Nos paramos” / “Nosotras paramos el mundo”, la visibilización del trabajo doméstico y de cuidados fue uno de los ejes centrales de la movilización que acompañó la huelga junto con la denuncia de las violencias machistas, la homofobia, la transfobia y la legalización del aborto. La presencia de mujeres sindicalistas en la organización de la huelga se hizo más notoria y visible en columnas unificadas en las movilizaciones.

Como se ve, a partir de 2016, mujeres y LGBTI+ han construido en nuestro país un proceso de huelga y movilización particularmente potente y políticamente productivo en un contexto signado por una creciente resistencia popular a la desregulación y la apertura de la economía y al desmantelamiento de las funciones estatales vinculadas a la protección y promoción de derechos (Socolovsky, 2021, p. 3). Ese proceso de unidad y acción de mujeres y LGBTI+ se fue tejiendo a lo largo y ancho de la Argentina en base a la constitución y consolidación de espacios provinciales y locales de articulación entre las militantes de sindicatos afiliados a las distintas Centrales y de las organizaciones de la economía popular. De este modo, se fortaleció también la multisectorialidad del feminismo sindical. El proceso en cuestión representa un hito en la historia del feminismo y del sindicalismo en nuestro país, un momento en el cual las reivindicaciones más clásicas del movimiento de mujeres y LGBTI+ se entrelazan con las demandas económicas, laborales y políticas de las organizaciones populares en general, y del sindicalismo en particular, produciendo un doble efecto: por una parte, el pliego feminista comienza a asignar a la cuestión del trabajo una relevancia inédita y, por la otra, se generaliza entre las sindicalistas una revisión de sus luchas y conquistas históricas, y una reescritura de sus preocupaciones y exigencias actuales en clave feminista (Socolovsky, 2021, p. 5).

A modo de balance sobre esta experiencia, Estela Díaz y Yamile Socolovsky (2020) señalan que la convocatoria al paro internacional feminista, en tanto implica una herramien-

ta de lucha proveniente del movimiento sindical, dio la oportunidad de problematizar la situación y dar el debate al interior de las organizaciones gremiales, sosteniendo la consigna “El sindicalismo es con nosotras”, pero también de cara a las distintas vertientes del feminismo. Al protagonizar esos debates, las mujeres y LGBTI+ del mundo sindical fortalecieron sus articulaciones, dándoles la posibilidad de promover una agenda de reivindicaciones específica de cara al conjunto de la sociedad.

## **Desigualdad de género en las organizaciones sindicales**

Estela Díaz y Yamile Socolovsky, en su trabajo sobre feminismo y sindicalismo estiman que la participación sindical en la movilización feminista, que colmó las calles en Argentina, ha sido constante y masiva. Para estas autoras, en el mundo del trabajo y en el movimiento sindical se constituyó una “sujeta histórica” con una identidad plural, intersectorial y a menudo contradictoria, capaz de inscribir las reivindicaciones feministas en la lucha, las aspiraciones y el discurso de las organizaciones. No obstante, advierten, que esta presencia, así como el reclamo constante de las activistas sindicales por el reconocimiento a su esfuerzo y capacidad militante dentro de sus organizaciones, ha sido objeto de una doble negación: por una parte la que produce el patriarcado sindical, es decir, la forma cultural hegemónica que ordena, con la división sexual del trabajo en la sociedad, también la división de las tareas, responsabilidades y jerarquías políticas en las organizaciones de la clase trabajadora y por otro, aquella que ignora las contradicciones que tensionan la vida sindical, y refuerza, incluso desde algunos sectores del feminismo, la invisibilización de las mujeres y su lucha dentro de los sindicatos (Díaz y Socolovsky, 2020, p. 129).

## **Techo de cristal, piso pegajoso y segregaciones en los sindicatos**

Aunque se ha avanzado cualitativa y cuantitativamente en la participación efectiva de mujeres y LGBTI+ en las organizaciones gremiales, los cargos de mayor relevancia de las centrales sindicales nacionales de la Argentina siguen estando, en una abrumadora mayoría, bajo la responsabilidad de varones: éstos ocupan el 86% de las secretarías más relevantes (Secretarías Generales, Secretarías Adjuntas y Secretarías Gremiales) de la Confederación General del Trabajo (CGT) y de las dos Centrales de Trabajadores de la Argentina (CTA-A y CTA-T). Sin embargo, como se ve en el siguiente gráfico, la situación se modifica de manera considerable al observar lo que sucede con el resto de las secretarías que integran la dirección de las confederaciones mencionadas. En ese caso, la participación femenina asciende a 47%.

Los obstáculos a la participación de mujeres y LGBTI+ en los puestos de máxima jerarquía de las organizaciones sindicales reconocen las mismas bases que el fenómeno general de la segregación vertical. Es decir, se vinculan con los estereotipos y roles de género que rigen en la sociedad patriarcal.

En esa dirección, no sólo se asocia a las mujeres con una menor capacidad para conducir y tomar decisiones (el “techo de cristal”), sino que también se las relega al cumplimiento de roles vinculados a las tareas de cuidado (el “piso pegajoso”), como ser los de las áreas de acción social, niñez y discapacidad, además de las especializadas en género e igualdad de oportunidades. Generalmente, se trata de espacios que tienen menor peso en la toma de decisiones o en el acceso a espacios de la negociación colectiva, que es donde se incide en la ampliación de los derechos laborales.

**La institucionalización de la perspectiva de género en las organizaciones sindicales. Las áreas de género como agentes de transversalización.**



Además de ser una herramienta para la transformación de las relaciones de poder, las áreas de género y diversidad son una puerta de entrada para mujeres y LGBTI+ de base al sindicato. Por su función de atracción y empoderamiento, tienen el potencial de estimular la participación de esos colectivos, fortaleciendo a la organización gremial en su conjunto. Se trata de espacios donde mujeres y LGBTI+ se reconocen en tanto grupo que tiene reclamos propios y diseñan estrategias para enfrentar los desafíos y conflictos inherentes a su posición subordinada en la estructura sindical, incluidos los resultantes de situaciones de discriminación y violencia. Esta situación implica un fortalecimiento para actuar en el resto de los ámbitos del sindicato. La participación en tales instancias tiende a plantear el desafío de asumir funciones de liderazgo y conducción en otras áreas de la organización. Así, la motorización de ese tipo de espacios representa cierto antidoto contra la segregación tanto vertical como horizontal en el plano gremial.

Por otra parte, las áreas de género y de diversidad son instancias generadoras de propuestas para el desarrollo de las políticas que apunten a la construcción de una sociedad más igualitaria y diversa. Esto se da en una doble dirección. Por un lado, promueven la adopción de las perspectivas de género y de diversidad al interior de la propia organización. En este sentido es que decimos que se convierten en agentes de transversalización de dichos enfoques. Por el otro, posibilitan la construcción de demandas basadas en esas perspectivas a ser planteadas en las instancias de negociación colectiva del sector de actividad económica. Aunque se trata de dos direcciones distintas, podemos pensar que la primera -la transversalización del enfoque de género y diversidad- es clave para la segunda -las demandas basadas en esos enfoques.

El rol de las instancias de género y de diversidad como agentes de transversalización resulta fundamental para superar los obstáculos mencionados y para construir una agenda de demandas que sea reconocida por el conjunto de la organización sindical.

## **El cuestionamiento de los roles de género en las organizaciones sindicales**

Anteriormente, mencionamos que en los sindicatos existe una clara desigualdad de género. Más allá de las particularidades que tienen las organizaciones gremiales, en tanto ámbitos tradicionalmente masculinos y heteronormativos, es necesario entender que las relaciones jerárquicas intergéneros que se vivencian en los sindicatos responden a pautas de la sociedad patriarcal que aún tenemos internalizadas.

Al respecto, Silvia León (2015) afirma que, en los lugares de militancia, se les otorga a las identidades feminizadas un lugar afín al de su rol construido culturalmente. Este se vincula a las tareas administrativas, financieras, formativas, comunicacionales, de acción social y de sostén operativo y emocional de la organización. En contraste, los varones heterosexuales predominan en los puestos de toma de decisiones políticas, gremiales y organizativas. Ese predominio se sostiene, a su vez, en pautas conscientes o inconscientes de las relaciones patriarcales: "los rituales que nutren los actos y movilizaciones, las costumbres, los 'chistes' sobre las mujeres y LGTBI+ o sobre sus reuniones, el tono de voz o las expresiones más fuertes hacia las mujeres e indulgentes con los varones en las mismas circunstancias, así como los cánticos o manifestaciones del poderío masculino" (León, 2015, p. 153). Es decir que la conquista de una participación igualitaria de mujeres y LGTBI+ en los lugares de representación y de decisión política de las organizaciones sindicales supone una profunda ruptura no sólo de prácticas arraigadas culturalmente, sino también de la asignación de roles y tareas que operan siguiendo los estereotipos de género de la sociedad patriarcal.

Las rupturas mencionadas requieren de un conjunto de condiciones. Entre ellas podemos mencionar las siguientes, propuestas en “La igualdad de género en el mundo del trabajo” (Programa Nacional Igualar, 2021):

- Compromiso organizacional: incorporar las perspectivas de género y de diversidad dentro de la cultura de la organización desde la revisión de las prácticas, comportamientos habituales, reglamentos y políticas laborales.

- Creación y formalización de áreas de género.

- Sensibilización y capacitación: promover e implementar espacios de aprendizajes y desaprendizajes en todos los niveles de la organización en un proceso continuo de reflexión.

Redistribución del trabajo de cuidados y licencias: implementar sistemas de licencias y cuidados que favorezcan la distribución igualitaria del trabajo de cuidados y la corresponsabilidad para garantizar el desarrollo político y gremial de toda persona interesada en participar de la organización sindical.

- Comunicación con perspectiva de género y diversidad: incorporar criterios basados en la utilización de un lenguaje inclusivo, no sexista y libre de estereotipos de género, tanto para la comunicación interna como para la externa en la organización sindical y del mundo del trabajo.

- Espacios inclusivos: intervenir, diseñar y construir espacios y entornos con perspectiva de género y diversidad, en condiciones de igualdad y libres de discriminaciones y violencias, que respondan a las necesidades de todas las personas representadas por la organización.

- Prevención de las violencias por motivos de género: diseñar e implementar herramientas para la prevención y actuación frente a situaciones de violencia por motivos de género.

- Finalmente, debe decirse que los avances registrados en la participación política de mujeres y LGBTI+ en las organizaciones sindicales, además de reconocer los derechos de esos colectivos, suponen importantes efectos democratizantes y suelen conducir a la conformación de modelos institucionales más inclusivos y participativos. Esto se debe a que las prácticas y modalidades de organización que promueven las identidades feminizadas tienden a basarse en la construcción de acuerdos sin tapan las diferentes miradas que puedan existir (León, 2015).

## **La negociación colectiva como herramienta fundamental para la igualdad** **Avances en la participación de las mujeres y diversidades**

Desde mediados del siglo XX, la negociación colectiva se ha transformado en un instrumento tan fundamental como cotidiano e la vida de las personas trabajadoras. Es por ello por lo que las convenciones colectivas resultan claves para elevar los pisos legislativos y la construcción de un mundo del trabajo más igualitario y diverso.

En nuestro país en particular, los sindicatos han promovido una cultura paritaria y un abordaje colectivo para la mejora de las condiciones laborales que se ha sostenido en el tiempo, ajustándose a la realidad que el mundo del trabajo impone. Es en ese marco que la perspectiva de género y diversidad ha comenzado a ser incluida en la cultura y en las reivindicaciones sindicales. No obstante, ese proceso resulta aún demasiado incipiente y, pese a los esfuerzos que se llevan adelante desde instancias como la intersindical feminista, la agenda de género todavía se halla bastante invisibilizada en el ámbito gremial.

Según el informe del Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (2021), la situación descrita responde a que, pese a lo establecido por la Ley N° 25.674, y por las modificaciones estatutarias que implementaron las centrales sindicales de cara a ampliar la presencia de mujeres, ésta sigue siendo escasa en las mesas de negociación y conducción sindical. Es que, en general, son las trabajadoras quienes impulsan medidas tendientes a la reducción de la desigualdad de género y, al tener una participación minoritaria en los espacios de decisión, dichas demandas tienden a quedar relegadas.

## **Fortalecimiento de las mesas paritarias**

Los avances logrados en los últimos años han permitido introducir mejoras relativas a la protección de las personas gestantes y a otros temas vinculados con la vida familiar (por ejemplo, licencias o beneficios por infantes a cargo), o bien incorporar cláusulas que reproducen las normas legales vigentes respecto de la discriminación y de las violencias por motivos de género con el fin de reforzar su cumplimiento en los distintos sectores de actividad. En contraste, las medidas precisas de promoción de la igualdad siguen teniendo una débil presencia en los procesos de negociación colectiva. Por ejemplo, los contenidos relativos a las condiciones de trabajo incluidos suelen estar limitados a prohibiciones para que las mujeres no realicen trabajos nocturnos o riesgosos, todo lo cual suele operar acotando sus oportunidades de acceso al empleo. Los obstáculos para acceder a puestos de trabajo de mayor calificación, la discriminación en los procesos de selección y promoción, la brecha salarial y la desigual distribución de las tareas de cuidado son temas que, en general, siguen pendientes de ser tratados con la especificidad y la profundidad que ameritan.

Es necesario promover la participación integral y efectiva de mujeres y LGBTI+ en las conducciones sindicales y en las comisiones paritarias, pues tiene el potencial de favorecer la inclusión en los convenios colectivos de trabajo de cláusulas basadas en la perspectiva de género y diversidad, que apunten a revisar las relaciones de poder y los sesgos de género. De este modo, se habilita la construcción de una agenda de género y diversidad tanto hacia adentro del sindicato como hacia afuera, promoviendo la igualdad efectiva.

En esa dirección, un primer punto para tener en cuenta es el análisis de las situaciones específicas de cada actividad y su impacto diferencial en la situación de las personas que trabajan en ella según sea su identidad de género u orientación sexual. Por ejemplo, es relevante identificar la cantidad de trabajadores y de trabajadoras comprendidxs por el convenio colectivo del sector económico en cuestión, sus condiciones de contratación, los ingresos que perciben por sus labores, las categorías ocupacionales en las que se insertan, las posibilidades de ascenso o carrera de unos y otrxs y la existencia o no de medidas que permitan conciliar el trabajo productivo con las tareas de cuidado. Otro tema a considerar es el asesoramiento que puede brindar una persona formada en temas de género y diversidad para la preparación de las reuniones de las comisiones negociadoras. Esto permite incluir y fundamentar más y mejores contenidos orientados a la superación de las desigualdades de género en el mundo del trabajo.

## **Desafíos del siglo XXI**

Este nuevo siglo que avanza nos propone desafíos para el fortalecimiento de la representación de lxs trabajadorxs, lo que supone potenciar a los sindicatos y las centrales obreras. Las mujeres y LGBTI+ pueden y quieren abonar a este enriquecimiento de la vida sindical y la negociación colectiva con contenidos que, basándose en los aportes de la perspectiva de género y diversidad, apunten a mejorar las condiciones laborales de cada sector de trabajo con una visión amplia e inclusiva.

Avanzar en esa dirección demanda un compromiso activo con la igualdad y la diversidad por parte de todos los actores involucrados en los procesos de negociación colectiva: las organizaciones sindicales, las entidades empleadoras y las instituciones estatales encargadas de homologar los acuerdos paritarios. En ese sentido, resulta clave, además de la formación de cuadros sindicales con perspectiva de género y con una mirada sensible a la justicia social, garantizar el cumplimiento efectivo de lo establecido por la Ley N° 25.674 respecto de la representación femenina en las comisiones negociadoras.

El compromiso de los gremios y de sus cúpulas respecto de la transformación de la cultura organizacional, junto al acompañamiento de las instituciones estatales, resulta indispensable para la construcción de un mundo del trabajo libre de violencias por motivos de género y en el que se desarrollen vínculos laborales igualitarios.

## **Ejes para una agenda sindical de género**

Aunque el avance de la perspectiva de género y diversidad en el ámbito gremial es bastante general, resulta ineludible que cada sindicato desarrolle su propia agenda en relación con la temática.

En ese sentido, presentamos algunos ejes que pueden contribuir al fortalecimiento de la igualdad de género en las organizaciones:

- 1.-** Realización de un diagnóstico acerca de la situación de mujeres y LGBTI+ al interior de la organización y en el sector de actividad.
- 2.-** Apoyo en los marcos normativos vigentes que impulsan la igualdad y combaten el acoso y las violencias por motivos de género.
- 3.-** Explicitación del apoyo institucional a la igualdad de género en documentos aprobados por los órganos de dirección y publicación de documentos especiales que contengan pautas para futuras acciones sindicales y negociaciones colectivas.
- 4.-** Jerarquización de las secretarías o áreas de igualdad de género para dotarlas de protagonismo en el acompañamiento del resto de las secretarías.
- 5.-** Promoción de la participación, la sindicalización y la incorporación de mujeres y LGTBI+ en todos los niveles de la estructura gremial. En este plano, es clave facilitar la conciliación de las responsabilidades familiares con la actividad sindical (apertura de servicios de atención a las infancias en horarios de reuniones y adecuación de horarios de asambleas y otras actividades sindicales para facilitar la participación de quienes tienen personas a cargo). Estas herramientas no solo promoverán la participación sino la corresponsabilidad en los cuidados de quienes los necesitan.
- 6.-** Implementación de protocolos para la prevención y el abordaje de la discriminación y las violencias por motivos de género al interior de las organizaciones sindicales.
- 7.-** Producción de materiales de divulgación y realización de actividades de capacitación y formación para promover la igualdad y la diversidad de género, desde un enfoque interseccional. Sólo con el compromiso de las organizaciones sindicales y de sus cúpulas en lo que respecta a la transformación de la cultura organizacional, junto al acompañamiento de las instituciones estatales, podrá avanzarse en la construcción de un mundo del trabajo libre de acoso y de violencias por motivos de género y en el desarrollo de vínculos laborales igualitarios.

**Material extraído del curso de Formación de Formadorxs “Micaela Sindical”, Plan integral de sensibilización y formación en igualdad, diversidad y violencias por motivos de género en el mundo del trabajo. Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación.**

