



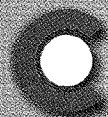
OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO
OFICINA DE ACTIVIDADES PARA LOS TRABAJADORES

Participación laboral y sindical de las mujeres en el Perú durante los noventa



María Bastidas Aliaga

PROYECTO "FORTALECIMIENTO DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES PARA EL DIALOGO
SOCIAL TRIPARTITO Y EL DESARROLLO SOCIO-ECONOMICO DE LA REGION"



AECI



Participación laboral y sindical de las mujeres en el Perú durante los noventa

María Bastidas Aliaga

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2001.

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 Derechos de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse *sin autorización*, a condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción hay que formular las correspondientes solicitudes al Servicio de Publicaciones (Derechos de autor y licencias). Oficina Internacional del Trabajo. CH-1211 Ginebra 22, Suiza, solicitudes que serán bien acogidas.

IBSN 92-2-312914-1

BASTIDAS ALIAGA, María

Participación laboral y sindical de las mujeres en el Perú durante los noventa.

Lima, OIT/ACTRAV/ Oficina Regional para las Américas, 2001. 204pp.

Mujeres, trabajadora, género, sindicalismo, década de los 90, Perú.

ISBN: 92-2-312914-1

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 firmadas incumbe exclusivamente a sus autores y su publicación no significa que la OIT las sancione.

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

Las publicaciones de la OIT puede obtenerse en la calle Las Flores 295, San Isidro, Lima 27, Perú, o solicitándola al Apartado Postal 3638, Lima 1, teléfono (51-1) 221 2565, fax (51 -1) 421 5292.

Consulte las páginas web de la OIT Ginebra y de la Oficina Regional de la OIT para América Latina y El Caribe, en sus direcciones <http://www.ilo.org> y <http://www.oit.org.pe>, respectivamente.

Impreso en Perú por Visual Service SRL

ADVERTENCIA

El uso de un lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres es una de las preocupaciones de nuestra Organización. Sin embargo, su utilización en nuestra lengua plantea soluciones muy distintas, sobre la que los lingüistas aun no han conseguido acuerdo*.

En tal sentido y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español o/a para marcar la existencia de ambos sexos, hemos optado por utilizar en algunos casos el clásico masculino genérico en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a todos/as, hombres y mujeres, abarcando claramente ambos sexos.

* Se puede utilizar barras que permitan reproducir el masculino y el femenino juntos, por ejemplo trabajador/a, o el símbolo @ al lado de cada palabra en masculino genérico.

PRESENTACIÓN

El presente libro ha sido realizado por la señora María Bastidas, en coordinación técnica con el señor Oscar Valverde, Especialista en Actividades para los Trabajadores del ETM-OIT Lima, y Coordinador a.i del Proyecto OIT/AECI de «Fortalecimiento de las Organizaciones Sindicales para el diálogo Social Tripartito y el Desarrollo Socioeconómico de la Región», y quien hizo las labores de edición y publicación del documento.

*Los antecedentes para el presente estudio, denominado: **Participación laboral y sindical de las mujeres en el Perú durante los noventa**, se originan en el acuerdo entre las centrales sindicales y la Oficina Internacional del Trabajo, como parte de las diversas actividades contenidas en el marco del proyecto «Fortalecimiento de las Organizaciones Sindicales: Plan de Acción Inmediata para las Centrales Sindicales del Perú», que fue apoyado por el Director General de la OIT durante su visita al Perú en agosto de 1999 y por la Oficina y ETM de la OIT para los Países Andinos.*

Posteriormente, con el apoyo del Proyecto «Fortalecimiento Sindical para el Diálogo Social» se llevaron a cabo varios seminarios nacionales que enriquecieron el contenido del trabajo y han permitido una sistematización (conceptual y vivencial) del trabajo realizado con las mujeres sindicalistas, para luego traducirlo en una publicación en el marco de las actividades de dicho Proyecto. El libro no se limita a exponer un simple balance sobre la participación de las mujeres en las principales organizaciones sindicales, sino que incorpora una aproximación integral a la situación laboral y sindical de las mujeres trabajadoras del Perú.

En el primer capítulo se hace una amplia revisión de ideas y conceptos referidos a la perspectiva de género como una nueva manera de mirar la realidad y la importancia del enfoque de género en el análisis del mercado laboral, y en la presentación de las tendencias sobre la inserción laboral de las mujeres en el Perú durante los años noventa. Asimismo, se trabajan algunos aspectos interesantes referidos a la normatividad nacional e internacional

El segundo capítulo introduce una reflexión sobre la importancia del enfoque de género en la visión y acciones de las organizaciones sindicales, atendiendo al significado de la creciente participación de las mujeres en el mundo del trabajo y a las nuevas potencialidades del sindicalismo. Se concluye presentando los aportes de la OIT para la promoción de la igualdad de oportunidades y la equidad de género en las organizaciones sindicales peruanas.

En el tercer capítulo se presentan los resultados de 300 encuestas aplicadas a través de las centrales sindicales del Perú (CGTP, CUT y CATP). Los datos recabados permiten hacer inferencias sobre la problemática laboral y sindical desde las vivencias y experiencias de las propias mujeres trabajadoras. Se destacan los temas de afiliación sindical, toma de decisiones en los sindicatos, y los vínculos de colaboración y trabajo con instituciones y organismos nacionales e internacionales, para luego presentar las características del ámbito laboral y sindical de las mujeres y sus demandas respectivas.

También se presentan algunas acciones sindicales específicas a favor de las mujeres trabajadoras y los instrumentos sindicales para la promoción de los temas de género en las centrales sindicales; se recogen y sistematizan las opiniones de las trabajadoras y dirigentes con respecto a las Secretarías de la Mujer de las centrales, la estrategia de las cuotas mínimas de participación como una forma de afirmación positiva para que las mujeres ocupen cargos dirigenciales en los sindicatos, y las maneras específicas de aprovechar el instrumento de negociación colectiva en favor de las trabajadoras. Se aborda además el modo cómo las mujeres han acogido y procesado los contenidos de la Plataforma de Acción de la IV Conferencia de la Mujer, realizada en Beijing (1995).

Durante el proceso de elaboración del documento, fueron muy valiosas las observaciones y recomendaciones que aportaron las señoras Laís Abramo (OIT-ETM Santiago) y Nava San Miguel (OIT-ETM Lima), así como el colega Juan Manuel Sepúlveda (ACTRAV-OIT/ETM San José). La Oficina de Actividades para los Trabajadores agradece a todas las personas que contribuyeron con ideas y sugerencias a mejorar el perfil de esta obra, y especialmente a las mujeres sindicalistas del Perú y a sus organizaciones por todo el apoyo brindado para la culminación de este trabajo

Se espera que este interesante material técnico pueda ser de mucha utilidad para enriquecer la reflexión-acción de las centrales sindicales en la promoción de la equidad de género a nivel sindical, de empresa o a nivel nacional, y especialmente para construir alternativas igualitarias y de cambio cualitativo en los procesos de diálogo bipartito y tripartito.

Manuel Simón Velasco
Director de ACTRAV

INTRODUCCIÓN

En los últimos años las organizaciones sindicales en el Perú se han visto enfrentadas a una serie de nuevos y complejos desafíos relacionados con los profundos cambios que vienen ocurriendo en el mundo del trabajo (aumento de los niveles de desempleo, cambios en la composición del empleo, los procesos de externalización y subcontratación, que subdividen y fragmentan los antiguos colectivos de trabajadores/as, así como los procesos de relocalización productiva).¹ Si bien estos cambios producidos afectan al conjunto de los trabajadores, las mujeres se enfrentan a dificultades adicionales, relativas a su condición de género, que serán analizadas en el presente libro.

Uno de los grandes desafíos de las organizaciones sindicales está relacionado con la creciente presencia femenina en la fuerza de trabajo, no sólo por la importancia que viene cobrando, sino además porque las mujeres continúan sobre representadas en formas de trabajo precario y desregulado, que se encuentran, con frecuencia, fuera del ámbito de la legislación laboral, la representación sindical o la negociación colectiva.²

En este contexto, los sindicatos tienen el reto de desarrollar su capacidad para representar y organizar colectivamente al conjunto de trabajadoras y trabajadores, que en muchos aspectos es cada vez más heterogéneo y se aleja del modelo tradicional al cual su actuación estuvo preferentemente dirigida. Esa heterogeneidad no sólo se refiere a la diversidad de situaciones en el trabajo, y en las relaciones laborales y contractuales (en las cuales hay distintos sectores de la clase trabajadora), sino también a otros factores relacionados con el sexo, la edad y la raza.³

Aunque se observan algunos avances en el ámbito de las definiciones estratégicas de los sindicatos y centrales sindicales del Perú (tales como la creación de las Secre-

¹ Abramo, Valenzuela y Pollack: *«Equidad de Género en el mundo del trabajo en América Latina: Avances y desafíos 5 años después de Beijing»*. Lima, OIT, 2000, p. 59.

² Ibid

³ Ibid

tarías de la Mujer en los sindicatos, o el establecimiento de cuotas mínimas para mujeres en la dirección de algunas centrales), falta desarrollar estrategias y mecanismos adecuados para garantizar la igualdad de oportunidades y la equidad de género entre mujeres y hombres, como una línea permanente y transversal en la política y en la acción sindical.

Asumir este reto implica identificar las necesidades, intereses y demandas desde la visión de los propios/as actores/as. Es desde esta óptica que el presente trabajo pretende dar una aproximación a la situación laboral y sindical de las mujeres en las organizaciones sindicales peruanas, con la finalidad de contribuir a un mejor conocimiento de su situación y al debate en torno a la definición de objetivos, estrategias y mecanismos del sindicalismo frente a la creciente incorporación femenina al mundo laboral.

Adicionalmente se incluyen varios anexos: la encuesta aplicada para la recolección de datos (anexo 1), el Convenio 183 y la Recomendación 190 de la OIT sobre maternidad (anexo 2) y un directorio de algunas ONG's especializadas en el tema de género en el Perú (anexo 3).

Cabe señalar que el presente estudio es de carácter descriptivo y no pretende teorizar en torno a la segregación y discriminación de las mujeres en el ámbito laboral y sindical. No obstante, a partir de él, es posible emitir conclusiones y recomendaciones para continuar investigando y actuando en el mundo del trabajo desde la perspectiva de género.

Para concluir quiero expresar un reconocimiento especial a todas las mujeres trabajadoras y activistas sindicales que me han permitido compartir sus experiencias, logros, dificultades y perspectivas futuras. Asimismo, resaltar el trabajo comprometido y la voluntad permanente de las centrales sindicales del Perú (CUT, CGTP y CATP), quienes se encargaron de la aplicación de las encuestas y la organización de las jornadas de trabajo, a las Secretarías de la Mujer de la UGT y CCOO de Andalucía, España; a los dirigentes y trabajadores que colaboraron en este proceso, y a todas las personas que de manera voluntaria se comprometieron a revisar los primeros manuscritos.

Finalmente, no puedo dejar de mencionar a Miriam Bastidas, soporte permanente y fuente de inspiración constante, con quien compartí largas horas de diálogo y reflexión que iluminaron y enriquecieron esta obra.

ÍNDICE

PRESENTACIÓN	7
INTRODUCCIÓN	9
I. GÉNERO Y TRABAJO EN EL PERÚ DURANTE LOS AÑOS NOVENTA	
1. La perspectiva de género: una nueva manera de mirar la realidad	15
2. Importancia del enfoque de género en el análisis del mercado de trabajo	23
3. Algunas tendencias de la inserción laboral de las mujeres en el Perú durante la década de los años noventa	28
4. Normatividad internacional y nacional	52
II. GÉNERO Y SINDICALISMO EN EL PERÚ	
1. Importancia del enfoque de género en el análisis de las organizaciones sindicales	81
2. Modelos de incorporación de la perspectiva de género en la organización sindical	87
3. La creciente participación de las mujeres en el mundo del trabajo: nuevas potencialidades para el sindicalismo peruano	92
4. La promoción de la equidad de género en el mundo del trabajo: una síntesis sobre los aportes de la OIT en el Perú en relación a los sindicatos	101

III. PROBLEMAS Y DEMANDAS LABORALES Y SINDICALES DESDE LA VISIÓN DE LAS MUJERES TRABAJADORAS

1.	Organizaciones sindicales estudiadas	117
2.	Ubicación de las entrevistadas y perfil dentro de sus organizaciones sindicales	120
3.	Sobre la afiliación sindical	122
4.	Sobre la representatividad sindical	123
5.	Vínculos de colaboración y trabajo de los sindicatos con instituciones y organismos nacionales e internacionales	126
6.	Características del ámbito laboral de las mujeres trabajadoras	128
7.	Características del ámbito sindical de las mujeres trabajadoras	133
8.	Acciones sindicales específicas a favor de las mujeres trabajadoras	136
9.	Instrumentos sindicales para la promoción de los temas de género	137
10.	La promoción de las mujeres a partir de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995)	148
11.	Temas globales para incluir en una agenda de género en el ámbito sindical	149
12.	La organización sindical y la opinión de la Mujer	151

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 157

BIBLIOGRAFÍA 171

ANEXOS 179

Capítulo I

Género y Trabajo en el Perú durante los años 90



1. LA PERSPECTIVA DE GÉNERO: UNA NUEVA MANERA DE MIRAR LA REALIDAD

Durante siglos se ha considerado que las características que definen a las mujeres y a los hombres eran naturales e inmutables, determinadas por diferencias biológicas. Estas características incluían tanto ideas como valores acerca de lo que se consideraba femenino o masculino así como una serie de actitudes y prácticas, que conllevaron a la asignación de roles sociales diferenciados y al establecimiento de relaciones de desigualdad entre mujeres y hombres.

Estas relaciones de desigualdad, consideradas en sus inicios como naturales, fueron argumentadas y mantenidas como válidas durante muchos siglos por filósofos, religiosos, políticos y hasta científicos. De esta manera cada sociedad creaba sus propias normas, mitos, creencias y todo un mundo simbólico, encargado de reproducir y perpetuar estas diferencias y desigualdades.

El reconocimiento de esta situación existente entre hombres y mujeres en nuestras sociedades, indujo en especial a investigadoras y activistas feministas a reflexionar para comprender y explicar la subordinación de las mujeres. Los diversos estudios realizados demostraron «que la variación de los comportamientos sociales superaba las diferencias biológicas y que no todas las culturas otorgaban los mismos contenidos a lo masculino y a lo femenino. Esto llevó a plantear que las diferencias biológicas no justificaban la subordinación y discriminación hacia

las mujeres en nuestras sociedades y que era imprescindible estudiar las bases de sustentación de estos fenómenos para así poder modificarlos».⁴

Luego, como señala Cándida Martínez, los análisis sobre la sociedad patriarcal pusieron de manifiesto que la estructura social existente favorecía la opresión de las mujeres y generaba un conjunto de fundamentos para reforzar la subordinación femenina⁵. Es en este marco que se plantea la necesidad de continuar profundizando los estudios sobre la mujer, pero ésta vez no sólo interesaba conocer su situación sino además su aporte en los procesos de desarrollo. Paralelamente, se consideró de suma importancia el análisis y la comprensión de la organización y funcionamiento de las diferentes sociedades, puesto que en ellas se continuaba produciendo y reproduciendo la subordinación femenina.

La constatación de que en las ciencias sociales también había dominado el androcentrismo,⁶ puso de manifiesto la urgente necesidad de pensar y elaborar una nueva forma de aproximación a la realidad de las mujeres y a la desigualdad social que hasta entonces no había sido abordada en toda su complejidad, ni con la necesaria especificidad, que se reflejaba esencialmente en la desigualdad de género.⁷

Es en este contexto que surge la perspectiva de género⁸ como una categoría de análisis de las ciencias sociales que recorre todos los ámbitos y

⁴ CEPAL: «*Desarrollo y Equidad de Género. Una tarea pendiente*». Serie Mujer y Desarrollo, N° 13. Santiago de Chile, 1993, p.7

⁵ Martínez, C.: «*Género y Conflicto: hacia un nuevo contrato social*». Ponencia presentada en el marco de los Estudios de Doctorado: Estrategias de Poder Político: Género, Violencia, Raza. Universidad Pablo Olavide de Sevilla. Sevilla, 2001.

⁶ El término hace referencia a las diferentes formas de conocimiento producidas desde la mirada de los hombres y hacia el hombre. En este sentido, si se analizan las características del conocimiento desde la perspectiva de género, se ve la casi inexistencia de referencias a las aportaciones que han hecho las mujeres, así como la falta de atención a los aspectos culturales que puedan ser de su interés. Por tanto, el androcentrismo lleva a formulaciones inexactas y obsoletas como por ejemplo la definición de trabajo. Si este se desarrolla a partir de las características del trabajo considerado masculino, es decir, productivo, remunerado y público, quedaría descartado de esta conceptualización el trabajo doméstico.

⁷ CEPAL. Op. cit., p. 8.

⁸ El concepto de género aparece entre las investigadoras feministas de las ciencias sociales a mediados de los años setenta; no obstante, Simone de Beauvoir, antecesora del pensamiento feminista, si bien no habla de género propiamente, trabaja sobre contenidos similares en 1949 cuando publica su texto denominado: *El segundo sexo*, donde plantea que «No se nace mujer; se llega a serlo».

niveles de la sociedad y se constituye en uno de los instrumentos útiles para analizar y explicar el establecimiento de las relaciones de desigualdad y de poder entre mujeres y hombres en las diversas sociedades. Al respecto Montecino y Rebolledo señalan que la introducción de la noción de género en los análisis de las ciencias sociales, trajo consigo una serie de rupturas epistemológicas con las formas en que se había entendido la posición de las mujeres en las distintas sociedades. En general, supuso la idea de variabilidad, relacionalidad y multiplicidad; de ahí que el concepto de género plantea el desafío de particularizar y explorar en las realidades más que asumirlas como dadas.⁹

Por tanto, «hablar desde una perspectiva de género no responde a una observación de sentido común. Es más bien un punto de llegada. Expresa la confluencia de movimientos feministas, debates teóricos, movilizaciones de mujeres de sectores populares, investigaciones sociales y propuestas políticas».¹⁰

Hasta el momento, la perspectiva de género es más que una categoría, según refiere Marcela Lagarde, puesto que «es una teoría amplia que abarca categorías, hipótesis, interpretaciones y conocimiento relativos al conjunto de fenómenos históricos construido en torno al sexo. El género está presente en el mundo, en las sociedades, en los sujetos sociales, en sus relaciones, en la política y en la cultura».¹¹

1.1. *Algunos conceptos y articulaciones del enfoque de género*

En primer lugar es importante diferenciar los conceptos de sexo y género. Cuando se habla de sexo, se hace referencia a las diferencias biológicas, físicas y anatómicas que existen entre hombres y mujeres. Son congénitas, se traen al nacer y son universales. Mientras que género es el conjunto de características que histórica, social y culturalmente se atribuyen a hombres y mujeres. Son

⁹ Montecino, Sonia y Rebolledo, Loreto: «Concepto de género y desarrollo». Serie apuntes docentes. Universidad de Chile Facultad de Ciencias Sociales, Programa Interdisciplinario de Estudios de Género. Santiago de Chile, 1996, p. 21-22.

¹⁰ Bravo, P.: «Una aproximación al concepto género». En: Género Derecho y Discriminación Defensoría del Pueblo. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, 1998, p. 133.

¹¹ Lagarde, M.: «Género y Feminismo. Desarrollo Humano y Democracia» Madrid, España, 1996, p. 26.

aprendidas mediante la socialización, cambian con el tiempo y varían dentro de una sociedad y entre sociedades¹².

En este sentido el análisis de género es utilizado para diferenciar:

SEXO	GENERO
<p>↓</p> <p>Dado por los genes</p> <p>↓</p> <p>No puede cambiarse</p> <p>↓</p> <p>Ejemplos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sólo las mujeres pueden dar a luz. • Sólo los hombres pueden fecundar. 	<p>↓</p> <p>Aprendido mediante la socialización</p> <p>↓</p> <p>Puede cambiarse</p> <p>↓</p> <p>Ejemplos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mujeres y hombres pueden trabajar como profesoras/es, obreras/os, ingenieras/os. • Mujeres y hombres pueden cuidar a niños/as y ser cocineros/as.

Fuente: Keistar, 1996

Por tanto, la relación sexo/género construida socialmente es cambiante y adaptable en la medida que no se parte de lo biológico, sino de una construcción sociocultural. Por eso algunas teóricas como Teresita De Barbieri, hablan de un sistema sexo/género, entendido como «el conjunto de prácticas, símbolos, representaciones, normas y valores sociales que las sociedades elaboran a partir de la diferencia sexual anatómofisiológica y que dan sentido a la satisfacción de los impulsos sexuales, a la reproducción de la especie humana y en general al relacionamiento entre las personas».¹³

El sistema sexo/género, visto así, no sólo va a definir las características de feminidad y masculinidad (atributos de mujeres y hombres) que en cada época histórica se les otorga a los hombres y a las mujeres, sino también el tipo de relación que existe entre ambos y que en general ha estado bajo el dominio masculino. De esta manera, el género se define como “producto de una estructura histórica-cultural jerarquizada, que coloca a la mujer en una posición

¹² Lamas, M.: «La Antropología feminista y la categoría de género». En Nueva antropología N° 30 México, 1986.

¹³ De Barbieri, T.: «Sobre la categoría de género. Una construcción teórica metodológica». En Debates en Sociología No 18 Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, 1993.

de inferioridad y subordinación en relación con la superioridad y dominación del varón».¹⁴

El concepto de género también hace referencia a las diversas formas en que se establecen, estructuran, reestructuran y transforman las relaciones entre hombres y mujeres¹⁵. Estas relaciones se van dando de manera interdependiente, dinámica y cambiante, generando muchas veces procesos conflictivos y/o armoniosos, que van variando de acuerdo con el tiempo y las fuerzas que las van generando. Las relaciones de género también están «intersectadas e implicadas en otras relaciones sociales: de producción, nacionalidad, etnicidad, religión, y otras de carácter generacional, determinando diferentes subjetividades e intereses y permitiendo por ende, construir distintos discursos»¹⁶. Así, el sistema de género se va articular con otras diferencias (clase/sexo, raza/etnia, edad/generación) y se constituye como parte de un contexto amplio, plural y diverso.

Al respecto Virginia Vargas, señala que «(...) si bien las mujeres estamos marcadas claramente por nuestra subordinación de género, al mismo tiempo tenemos otras dimensiones de contradicciones sociales, económicas y políticas que están ahí presentes y que pueden tener tanta y más fuerza que el género en un momento determinado»¹⁷. Por ejemplo, una mujer de los barrios populares de Lima, casada y que trabaja como empleada del hogar, atravesará por múltiples posiciones debido a la poca valoración social y económica de su labor, a las relaciones de subordinación con su esposo y su patrona, y a las discriminaciones étnicas.

Por tanto, cada persona es portadora de relaciones de clase, raza, etnicidad, edad, sexo, etc. Esto es lo que también va a marcar las diferencias entre las mismas mujeres, cuya realidad es muy variada y poliforme. De ahí que resulte importante tener en cuenta que cuando se habla de género no se habla de los problemas de las «mujeres» en sí, sino de las relaciones sociales que se establecen entre mujeres y hombres, de las diferentes prácticas sociales, de los valores e ideas

¹⁴ CEPAL. Op. cit., p. 9.

¹⁵ Young, K.: «Reflexiones sobre cómo enfrentar las necesidades de las mujeres», Una nueva lectura: género en el desarrollo Virginia Guzmán y otros (compiladores) Flora Tristán. Lima, 1991.

¹⁶ CEPAL. Op. cit., p. 9.

¹⁷ Vargas, V.: «Mujeres y Desarrollo». En temas de Cooperación N° 3. Coordinadora de ONG para el Desarrollo. Madrid, España, 1992, p. 16.

sobre la forma de concebir el mundo, y de la vivencia de las propias subjetividades, que muchas veces van a conflictuar internamente a las personas. En esta línea el movimiento feminista traduce la teoría de género en apuestas políticas y herramientas prácticas que permitan criticar los arreglos institucionales vigentes y plantear lo justo y deseable, es decir el «deber ser».

Concebido de esta manera, el género es una de las principales categorías de análisis que permite acercar, conocer, analizar, interpretar y definir roles, responsabilidades, problemas, necesidades, oportunidades, posibilidades y expectativas de mujeres y hombres en distintas sociedades, épocas históricas, diversidades culturales y diferentes modelos de desarrollo. La importancia del enfoque de género radica en que éste puede contribuir a identificar, analizar y atender las necesidades e intereses de mujeres y hombres, de acuerdo a sus condiciones específicas y, en ese sentido, favorece impulsar procesos de cambio con equidad en la planificación, ejecución y evaluación de planes, programas y proyectos de intervención.

El enfoque de género también puede contribuir a modificar las relaciones existentes a nivel macro (la sociedad en general, la política, la religión, etc.), a nivel meso o medio (el trabajo, la escuela, el sindicato), y a nivel micro (la familia). Por ello es necesario que mujeres y hombres contribuyan para que desde lo personal y cotidiano se modifiquen concepciones y prácticas tradicionales sobre lo que significa ser hombre/s y mujer/es, dando paso a «(...) poderes compartidos que suponen relaciones de cooperación e intercambio sustentadas en una ética de la solidaridad que dota de nuevos contenidos, de nuevas significaciones y de nuevos símbolos los conceptos de igualdad, justicia y libertad».¹⁸ La igualdad entendida como un «modelo general de relación recíproca entre individuos que se reconocen mutuamente sus diferencias»;¹⁹ la justicia, que se gesta en los procesos de redistribución del poder económico, sociocultural y político; y la libertad, que se ejerce en la construcción permanente de la autonomía, entendida ésta «como un conjunto

¹⁸ Barreto, J.: *«Mujeres, género, conocimiento y poder. razón de ser y sentido ético de los estudios feministas»*. Ponencia Presentada en el marco de los Estudios de Doctorado: Estrategias de Poder Político: Género, Violencia y Raza. Universidad Pablo Olavide de Sevilla. Sevilla, España, 2001, p. 9

¹⁹ Jimenez, A.: *«Igualdad»*. En: Amorós Celia: 10 palabras claves sobre la Mujer. Navarra, España, 2000, p. 149.

de hechos concretos, tangibles, materiales, prácticos, reconocibles, y de hechos subjetivos y simbólicos».²⁰

La perspectiva de género implica grandes retos para construir una sociedad diferente donde se reconozca «la diversidad de géneros y la existencia de las mujeres y los hombres, como un principio esencial en la construcción de una humanidad diversa y democrática».²¹ Y donde el imperativo ético sea el que acompañe y fundamente esta propuesta. Uno de los mayores retos está referido a la incorporación de la perspectiva de género en la comprensión de la sociedad peruana – y no sólo de las mujeres – según refiere Bravo.²²

1.2 *Elementos de la definición de género*

Según Joan Scott,²³ el género es un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias percibidas entre los sexos, y una forma primaria de relaciones significantes de poder, que está constituido por cuatro dimensiones o elementos interrelacionados en los que se expresa y a través de los cuales se reproducen los símbolos, los conceptos normativos, lo político-social-institucional y la identidad subjetiva.

La *dimensión simbólica* está referida a las representaciones múltiples y a veces contradictorias que tienen tanto las mujeres como los hombres, es decir, la utilización de los «símbolos culturalmente disponibles», en expresión de Joan Scott. Como ejemplo, en los campamentos mineros, el mito de que las mujeres no pueden ingresar al socavón de la mina porque significan peligro y acabarían la veta. O el recogido en las caletas pesqueras artesanales, donde también se cree que «cuando las mujeres están con la menstruación no deben entrar al mar porque contaminan el agua y la mar se pone muy brava», según refieren algunos testimonios de mujeres.

²⁰ Lagarde, M.: «Claves feministas para el poderío y la autoestima de las mujeres». Sevilla, España, 2000, p. 7.

²¹ Ibid.

²² Bravo, P. Op cit., p. 133.

²³ Scott, J.: «El género una categoría útil para el análisis histórico». En: Género, conceptos básicos. Facultad de Ciencias Sociales Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, 1996.

Estos significados imaginarios y simbólicos van a producir efectos muy concretos sobre las diferentes prácticas sociales, en tanto están articuladas a otras dimensiones de la vida social y política en un contexto determinado. De ahí que es importante «hacer una lectura crítica de los mitos, cuentos, cantos, historias, novelas, propagandas, en fin escenarios diversos que comportan representaciones sociales sobre el ser mujeres y el ser hombres hoy; preguntémonos qué imágenes, signos y símbolos de mujer y de hombres se transmiten en ellos y relacionémoslas con otras imágenes que hemos aprendido en nuestra vida cotidiana».²⁴

La dimensión normativa hace alusión a las normas y propuestas doctrinarias, institucionales, científicas, religiosas, educativas, jurídicas y políticas que van a guiar la vida de las/os individuos/os, dándoles un significado a las relaciones que se establecen entre mujeres y hombres. Este elemento normativo puede tener, en este momento, su expresión más clara en el país, donde a pesar de haberse producido normas para prevenir o sancionar la violencia familiar, o se ha avanzado en tipificar el asedio sexual en el trabajo, no se han podido culminar diversos procesos judiciales debido a cierta resistencia del aparato judicial para aplicar la nueva normatividad que beneficia a las mujeres.

La dimensión política, social e institucional va más allá de lo normativo, para tratar de ver cómo se organiza la sociedad desde el punto de vista cultural, económico y político, y donde las personas se desarrollan adquiriendo y reforzando los símbolos y las normas. Esta dimensión pone en evidencia la necesidad de una mirada crítica sobre la división por sexo en el ámbito de las instituciones, la economía, la política y la sociedad. Por tanto, no sólo son normas las que producen y reproducen la discriminación, sino que también las instituciones lo hacen (familia, iglesia, escuela, medios de comunicación, partidos políticos, etc.). Por ejemplo, por el nivel de pobreza en que viven las familias en el ámbito rural, muchas niñas aún se encargan de la atención del hogar y del cuidado de sus hermanos menores cuando la madre tiene que salir a trabajar, y es en este sector donde los índices del analfabetismo de mujeres son mayores, y donde aumenta la exclusión del sistema educativo.

La dimensión subjetiva se refiere a la forma cómo las personas generan sus propias percepciones como individuos/os, así como a la construcción de múltiples

²⁴ Barreto, J. Op. cit, p. 9.

identidades que permanentemente van a ser moldeadas por la cultura, las normas, los valores, los símbolos, y además a las formas como se generan prácticas sociales que van a ir cuestionándose con frecuencia.

2. IMPORTANCIA DE LA CATEGORÍA DE GÉNERO EN EL ANÁLISIS DEL MERCADO DE TRABAJO

Graciela Hierro señala que la «división sexual del trabajo»²⁵ basada en la separación de la experiencia humana en dos mundos; el público de la producción (reservado al género masculino) y, el privado y de procreación (reservado al femenino) ha garantizado la invisibilidad de las mujeres.²⁶ La división sexual del trabajo²⁷ aparece como un hecho universal a lo largo de toda la historia de la humanidad. Al respecto, Celia Amorós sostiene que «(...) desde las sociedades etnológicas hasta nuestras complejas sociedades industriales puede constatarse el hecho de la asignación diferencial de funciones según el sexo».²⁸ Es así como en todas las sociedades hombres y mujeres han venido asumiendo roles diferenciados y prefijados en la distribución de tareas. En este sentido, «no importa tanto el tipo de trabajo y funciones que realicen las mujeres, sino el sentido que éste va adquiriendo a través de la interacción social concreta con los hombres y la sociedad en su conjunto».²⁹

La división sexual del trabajo dentro de la tradición occidental y la organización económica post revolución industrial, va a producir una drástica pérdida de visibilidad y valor de muchas actividades de las mujeres (separación de la casa de los lugares de producción, pagos de salarios que se convirtió en la medida de valor y otros cambios bien documentados), dando como resultado una clara y constante desigualdad entre mujeres y hombres que aún se mantiene

²⁵ Tópico planteado por Engels en su libro: *«El Origen de la Familia, la propiedad privada y el Estado»*, y comentado en su tiempo por Simone de Beauvoir, quien sostenía que las mujeres estaban excluidas de las actividades públicas en las que los hombres tenían libertad de participar.

²⁶ Hierro, G.: *«La Mujer Invisible y el Velo de la Ignorancia»*. En González Martín; María Luisa (coord.), Metodología para los Estudios de Género. Instituto de Investigaciones Económicas México, 1990, p. 37

²⁷ Según J. Saltzman, existe división sexual del trabajo «en la medida que las actividades laborales de hombres y mujeres de una sociedad estén segregadas en función del sexo».

²⁸ Amorós, C.: *«División sexual del Trabajo»*. En Amorós Celia: 10 palabras Claves sobre la Mujer Editorial Verbo Divino. Navarra, España, 2000, p. 13

²⁹ Vargas, V Op cit., p. 12.

en nuestras sociedades. La división sexual del trabajo en las sociedades industriales «(...) es un complejo dispositivo de devaluación del trabajo femenino y reconocimiento magnificador del masculino». ³⁰ Y donde lo doméstico, como categoría, incluye todo tipo de supuestos sobre el status natural de estas actividades; y como estos supuestos rara vez se evidencian, se continúan incorporando a las especificidades biológicas y fisiológicas de la mujer.

La necesidad de explicar estos supuestos lleva a plantear la incorporación del enfoque de género en el análisis del ámbito laboral, que constituye el «espacio más revelador para visualizar la significación de la dimensión de género en la comprensión de la problemática de la desigualdad y la exclusión social desde que en él confluyen e interactúan los aspectos socioculturales, educativos, económicos que condicionan y enmarcan las interrelaciones sociales». ³¹

En la actualidad, las grandes transformaciones producidas en el mundo del trabajo, así como la creciente presencia de las mujeres en el mercado laboral, abren camino a nuevas concepciones que ponen en cuestión la división sexual del trabajo y la división sexual en lo doméstico. No obstante, el trabajo doméstico ³² aún continúa siendo una responsabilidad casi exclusiva de la gran mayoría de mujeres.

Muchos estudios sostienen que las desigualdades y los conflictos de género aún no han desaparecido, puesto que existen conflictos que siguen persistiendo y surgen nuevos conflictos. Una de las desigualdades más constante está relacionada con la pobreza ³³ y en especial la de las mujeres que se debe a que

³⁰ Amorós, C. Op. cit., p. 14.

³¹ Silveira, S: «*La dimensión de género en la formación profesional y en las relaciones laborales*». Cinterfor, Montevideo, 2000, p. 4.

³² La actividad doméstica tiene dos funciones integradas: la reproducción física (biológica y de cuidado de los hijos/as) y el trabajo diario de mantenimiento de la fuerza de trabajo. Estas actividades se realizan en el ámbito privado

³³ La pobreza en el Perú no sólo se ha convertido en un problema estructural sino que ha crecido a largo de la década de los años noventa, con particular incidencia entre las mujeres y en las zonas rurales. El proceso de feminización de la pobreza se ha expresado en la incorporación masiva de las mujeres al trabajo precario y en el deterioro de las redes de seguridad social a las que tenían acceso. Oscar Ugarteche en su texto, «Globalización y exclusión: la mujer en el Perú de los 90», sostiene que «del 49,5% de pobres, 49,6% son mujeres, y aquellas en extrema pobreza (20% de la población femenina), 45% de las mujeres en las áreas rurales de la sierra». En Henríquez, N. (editora): *Construyendo una agenda social*. Pontificia Universidad Católica del Perú Fondo Editorial, 1999

la distribución de los bienes del mundo sigue pautas de género, lo que va a ir generando en las mujeres limitaciones, carencias y privaciones que van a reproducir de manera sofisticada la dependencia vital de las mujeres en relación con los que tienen los recursos materiales y simbólicos para satisfacer sus necesidades vitales.³⁴

Por otra parte, Rosa Bravo, luego de indicar que la división del trabajo por sexos está a la base de la pobreza de las mujeres, identifica dos tipos de determinantes de género en la pobreza de las mujeres: «a) los determinantes estructurales que son aquellos por los que se responsabiliza a las mujeres de la mayor parte del trabajo doméstico y el cuidado de la familia, y b) los determinantes intermedios, que siendo consecuencia de los primeros, se expresan a través de las desigualdades de oportunidades de las mujeres en el acceso a los recursos económicos, culturales, sociales y políticos».³⁵

A modo de ejemplo puede indicarse que ahora, la insuficiente presencia de servicios públicos y privados para la atención y cuidado de niñas/os, es una constante que dificulta el trabajo de las mujeres, quiénes se ven obligadas a doblar o triplicar sus jornadas de trabajo.

Cándida Martínez³⁶ señala que actualmente hay un conjunto de obstáculos que continúan persistiendo y otros nuevos que van apareciendo, entre los que se encuentran:

- a) Los derivados de la globalización, de la economía del mercado, de la ideología neoliberal (a través de los programas de ajuste estructural y la liberalización del comercio), y del aumento de la pobreza, con la consiguiente feminización de la pobreza. En muchas partes del mundo ha crecido el número de mujeres jefas de hogar³⁷ y es muy elevado el

³⁴ Lagarde, M. Op. cit., p. 166.

³⁵ Bravo, R.: «Pobreza y desigualdad de género. Una propuesta para el diseño de indicadores». Documentos de Trabajo, SERNAM, Santiago, 1998a, y Bravo, Rosa: «Pobreza por razones de género. Precizando conceptos». En Arraigada, Irma y Torres, Carmen ed. Género Pobreza. Nuevas dimensiones. Ediciones de las Mujeres N° 26, ISIS Internacional. Santiago de Chile, 1998.

³⁶ Martínez, C. Op. cit., p. 4.

³⁷ El incremento de hogares que tienen como jefe a una mujer, se debería entre otros factores: a los procesos de urbanización y migración principalmente de mujeres a las ciudades como consecuencia del terrorismo de los años ochenta, el incremento de las madres solteras y de la fecundidad de las adolescentes; y la desaparición de las familias extendidas y de las redes tradicionales de apoyo en las

número de mujeres que viven solas (ancianas, niñas, madres solas) y que con escasos recursos económicos son las encargadas exclusivas de la subsistencia del grupo familiar.

- b) Los derivados de los conflictos político-religiosos que hoy existen en el mundo. Es significativo que, en momentos de tensión social, de retroceso político y de avance de los fundamentalismos, se pretenda el control y dominio sobre el cuerpo y la palabra de las mujeres. También se presentan supuestas tradiciones culturales religiosas que mutilan, agreden o violentan a las mujeres. En este sentido, cualquier tipo de retroceso democrático va en contra de la equidad de género.
- c) Los derivados de la resistencia del colectivo masculino a que las mujeres se incorporen a ámbitos que hasta ahora les pertenecían a los varones en exclusiva. Esta resistencia tiene grados diferentes, desde la sutil -imperceptible en el control de posiciones, las estrategias laborales y políticas- hasta la violenta, que incluye desde los malos tratos que las mujeres reciben en el seno de su familia hasta la violencia institucionalizada contra las mujeres. Entre los casos extremos más conocidos están: la prohibición de que una mujer circule por el espacio público si no está completamente cubierta por ropas pesadas que impidan reconocer su identidad personal, su existencia como mujer (Taliban), esto ocurre en algunos países árabes.
- d) Los derivados de la responsabilidad asignada socialmente a las mujeres y apenas compartida con los hombres. Se refiere al trabajo doméstico y a las responsabilidades familiares, en varios sentidos: esa distribución desigual dificulta la vida profesional de la población femenina y su plena inserción en la vida pública y política; porque las somete a tensiones aún mayores que a los hombres, debido a la doble jornada de trabajo, basada en la distinta valoración del ritmo y tiempo de trabajo de hombres y mujeres.
- e) Los derivados de ciertos estereotipos o ideas preconcebidas que aún persisten. En concreto, la idea de que los hombres son superiores a las

mujeres, y que por ello les pertenecen ciertas actividades, determinados trabajos y profesiones, la política y el prestigio.

En consecuencia, estos obstáculos que persisten o que se van creando son expresiones de las desigualdades entre los géneros, de su control y del conflicto latente. En suma, es una manifestación de las injusticias aún existentes.

Entonces, ¿qué implica asumir la promoción de la equidad de género en el mundo del trabajo?. La promoción de la equidad de género en el mundo del trabajo supone adoptar medidas de promoción activa para garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y la eliminación de la discriminación. Es importante tener en cuenta que una política efectiva de promoción de la igualdad de oportunidades para las mujeres, se base en una argumentación positiva y resalte la contribución de éstas en los procesos de desarrollo social, económico y político.

Para ello, es importante comprender que la ampliación de oportunidades para las mujeres no sólo es cuestión de normas que promuevan la igualdad, puesto que el acceso a más y mejores oportunidades está relacionado con condiciones concretas y valores sociales. Al respecto, señala Marfil Franke, «La igualdad (...) a la que aspiramos es una que respetando las diferencias entre los pueblos y entre las personas, elimine las injusticias y convierta las coincidencias puntuales en lazos de auténtica solidaridad».³⁸

Desde la perspectiva de género, debe cuestionarse la división sexual en el trabajo público y en la esfera doméstica, ello supone «construir y mantener en cada espacio donde nos movemos, las condiciones para transformar los roles tradicionalmente asignados a las mujeres y a los hombres, de tal manera que no se reproduzcan creencias, imágenes y representaciones que han sido lesivas a unas y a otros porque sustentan procesos de concentración del poder, de dominio y apropiación de unos seres humanos por otros».³⁹

Asimismo, habría que tener en cuenta que: «La igualdad de género no puede alcanzarse a través de soluciones sectoriales, se necesitan enfoques holísticos

³⁸ Franke, M.: «*Género, clase, etnia: la trenza de la dominación en tiempos de ira y amor*». DESCO. Lima, 1990.

³⁹ Barreto, J. Op.cit., p. 8 y 9.

y armonizados a nivel nacional, regional e internacional, así como una colaboración sólida entre hombres y mujeres. Es necesario realizar esfuerzos concertados para garantizar un entorno que permita a hombres y mujeres tener acceso a un trabajo digno que les brinde seguridad y les garantice un nivel de vida digno para ellos y sus familias».⁴⁰

Todo lo expuesto significa un proceso lento, difícil y muchas veces contradictorio; sin embargo, es un desafío permanente porque no sólo estamos viviendo una crisis del mercado laboral, sino además estamos siendo testigos de un cambio radical en la forma de concebir y entender el trabajo que en el futuro tenderá a ser «más versátil, más móvil y exigirá mucha más flexibilidad y capacidad de adaptación»⁴¹.

3. ALGUNAS TENDENCIAS DE LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS MUJERES EN EL PERÚ DURANTE LA DÉCADA DE LOS AÑOS NOVENTA

¿Cuál fue el devenir de la inserción laboral de las mujeres peruanas durante la última década del siglo XX?. Es una pregunta relacionada con la tasa de participación de las mujeres, edad, nivel educativo, ingresos, sectores de actividad, desempleo, subempleo, etc.

Para acortar el camino, hay que recordar que los procesos de mundialización, reestructuración económica y flexibilización de la producción, han provocado cambios en el mundo del trabajo. A medida que se ha introducido mayor flexibilidad en los procesos productivos y se ha expandido el sector de los servicios, la demanda por trabajo femenino ha aumentado. Sin embargo, el ritmo del progreso social de las mujeres se ha rezagado debido a los efectos del ajuste estructural (liberalización, privatización) y las crisis económicas, que han afectado doblemente a las mujeres, por ser pobres y además por sus papeles tradicionales.

⁴⁰ Rogers, J.: «Avances hacia la igualdad de género, pero parciales e irregulares». En Revista Trabajo de la OIT N° 35. Ginebra, 2000, p. 18.

⁴¹ Camps, V.: «El siglo de las mujeres». Ediciones Cátedra, Universidad de Valencia. Instituto de la Mujer. Madrid, 2000.

Si bien el incremento de la participación de la mujer en el mercado de trabajo se presenta como un fenómeno generalizado en el ámbito mundial, esta tendencia muestra avances diferenciados entre los países de América Latina y los países industrializados con economías de mercado. Así por ejemplo, las tasas de participación de las mujeres en la actividad económica son bastante inferiores a las observadas en los países desarrollados, en especial las mujeres más pobres y con menores niveles de escolaridad. Según datos de la OIT «En 1998, la tasa de participación femenina en América Latina alcanza a 44.7% en tanto que en Estados Unidos y Canadá es cercana al 60%»⁴². En la Región aún se mantienen las brechas entre los hombres y las mujeres dentro del mercado laboral: «las tasas de desempleo de las mujeres de la Región son significativamente más elevadas que las de los hombres (en 1998 las superan en casi un 50%), en especial las de aquellas provenientes de los hogares de más bajos ingresos»⁴³.

Según Abramo, Valenzuela y Pollack⁴⁴, entre los doce países (Argentina, Brasil, Chile, Costa Rica, Colombia, Honduras, Uruguay, Ecuador, México, Perú, Panamá y Venezuela) analizados durante los años noventa, se ven las siguientes convergencias:

- El aumento en la participación laboral de las mujeres, en especial de las que provienen de hogares de bajos ingresos;
- La disminución de la brecha de participación entre hombres y mujeres, y entre las mujeres más pobres y el conjunto de trabajo de la fuerza laboral femenina;
- La disminución moderada de las brechas de ingreso;
- La disminución de los niveles de protección social.

El caso peruano muestra una tendencia similar a la producida en la Región. Durante las últimas décadas del siglo pasado, Perú se ha caracterizado

⁴² OIT : Panorama Laboral 1999 para América Latina y el Caribe, p. 21

⁴³ Ibid

⁴⁴ Abramo, Valenzuela y Pollack, Op. cit. p. 9-20.

por un mayor crecimiento poblacional y al mismo tiempo por una de sus mayores crisis económicas. Según refieren datos de la OIT: «Hoy es mayor que antes la proporción de la mano de obra que se enfrenta a las exigencias contrapuestas del trabajo y de las responsabilidades familiares. Han emergido nuevas tendencias en la participación de la mano de obra»⁴⁵. Y, por otro lado: «Los procesos de mundialización, reestructuración económica y flexibilización de la producción han provocado cambios en las pautas de empleo(...). En las últimas décadas, los cambios en los perfiles demográficos y en el empleo han afectado a las vidas cotidianas de los hombres, las mujeres y las familias. Ha habido un aumento en la esperanza de vida, una disminución del tamaño de las familias, mayor movilidad de las personas y se ha incrementado el número de las familias con dos fuentes de ingresos y de las familias monoparentales. Los plazos y las condiciones de participación de los hombres y las mujeres en el mercado de trabajo se han redefinido»⁴⁶.

En el Perú se han hecho reformas estructurales en materia económica, así como la privatización de las empresas del Estado, la flexibilización laboral y la precarización contractual, produciéndose cambios sustanciales en el mercado de trabajo, que aparece con un alto grado de segmentación, terciarización e informalización. La década del noventa deja un legado de trabajadoras/es vulnerables, no protegidas/os por la legislación laboral y sin acceso a los sistemas de protección social.

Para las trabajadoras y trabajadores el empleo se ha tornado más inseguro e inestable. Según datos disponibles,⁴⁷ en el ámbito de la fuerza laboral se presenta una creciente disminución del empleo (de 51% en 1996 a 48.2% en 1999), un incremento del subempleo (de 41.9% a 44.1% para el mismo período) y del desempleo (de 7.1% a 8.2% respectivamente). Según el Panorama Laboral 2000 de la OIT, el desempleo en el Perú se incrementó de 8.3% en 1999 a 10.3% para el año 2000.

⁴⁵ OIT: «Trabajo decente para la mujer. Una propuesta de la OIT para acelerar la puesta en práctica de la Plataforma de Acción de Pekín». Oficina para la Igualdad de Género. Ginebra, 2000, p. 3.

⁴⁶ Ibid

⁴⁷ CEDAL y APRODEH: Informe Anual. Los derechos económicos, sociales y culturales: Perú Trabajo, Salud y Educación: Deudas del Tercer Milenio. Lima, 1999, p. 26.

Desde los años setenta, la participación de las mujeres en la fuerza laboral ha experimentado un mayor crecimiento respecto a los hombres, y muestra una tendencia de más largo plazo que seguirá en ascenso según diferentes analistas.⁴⁸ Sin embargo, el trabajo femenino se sigue caracterizando por su concentración en categorías ocupacionales de más baja calificación, su escasa remuneración y sus limitadas oportunidades de ascenso y/o capacitación. Además de ser la mujer la principal responsable del cuidado del hogar, la familia y los hijos.

Según datos del censo de 1993, el 71,4% de la PEA (Población Económicamente Activa) femenina, se concentraba en el sector de servicios,⁴⁹ que se ubica dentro de la informalidad, donde las mujeres presentan empleos poco estables que carecen de prestaciones de seguridad social y capacitación, de ahí que podríamos hablar de «una feminización del sector informal».⁵⁰

Durante la década de los años noventa aumentan los niveles de escolaridad de las mujeres, en especial de las más jóvenes. Pero muchas de ellas se encuentran ubicadas en ocupaciones «no calificadas», en servicios y en diversas formas de empleos precarios, que van unidas a bajos salarios y a la falta de oportunidades. Al respecto, Chacaltana y García⁵¹ indican que los principales problemas que presentan las mujeres en el plano laboral son: la desigualdad de oportunidades, el limitado acceso a los puestos de trabajo y los bajos niveles de ingresos, en especial por parte de aquellas que si logran conseguir empleo. Para tener una mejor visión del proceso de incorporación de las mujeres en la actividad económica, hay que examinar algunas tendencias del empleo femenino en el mercado laboral.

⁴⁸ Krawczyk, M. sostiene que «la creciente participación de las mujeres en el trabajo remunerado ya es una tendencia estructural que seguirá en aumento cualesquiera sean las condiciones en que se desarrolle, especialmente en mujeres jóvenes y en edades intermedias» En *Las Mujeres en América Latina y el Caribe en los Noventa: Algunos elementos de diagnóstico*, p. 26.

⁴⁹ Según O. Ugarteche, «Los servicios en el Perú van desde limpiar ventanas hasta la venta de caramelos en los paraderos de transporte colectivo, a consejos financieros en la bolsa de valores o consultas gerenciales. (...) si es cierto que la economía de servicios de hoy en día es lo que guía el camino para el empleo, globalmente estos están relacionados de alguna manera a la producción, comercio o finanzas. Los demás servicios tienen que ver con encontrar un puesto de trabajo o ser capaz de generar una actividad relacionada con esas actividades principales. De lavar carros a empleadas domésticas y vendedores ambulantes, los servicios son el grupo que crea más desacuerdos» Op. cit, p. 166

⁵⁰ Hurtado, M.: «*Las organizaciones sindicales y el sector informal. reflexiones para la formación y acción*», OIT. Lima, 2000, p. 3

⁵¹ Chacaltana y García: «*Mujer, empleo y pobreza: La experiencia reciente de los países andinos*» OIT 1999, p. 14.

3.1 *Creciente incorporación femenina en el mercado laboral*

La tasa de participación de las mujeres en el Perú durante la década del noventa se ha incrementado sustancialmente. Según el Panorama Laboral 1999 de la OIT, la tasa de participación femenina en 1990 era de 42.3%, y en 1998 ascendió a 53,7%.

En el Cuadro 1 se presenta el porcentaje de participación de hombres y mujeres sobre el total de la PEA, y se aprecia que durante las cuatro últimas décadas ha aumentado la presencia femenina, mientras que la masculina disminuyó (en ambos casos, a un ritmo similar al observado durante los años ochenta).

CUADRO 1
PERU: ESTRUCTURA PORCENTUAL DE LA PEA URBANA
DE 15 Y MÁS AÑOS 1961-1993
(Según Censos Nacionales)

Sexo	1961	1972	1981	1993
Mujer	21.0	20.2	24.6	29.6
Hombre	79.0	79.8	75.4	70.4
Total	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: Género, Equidad y Disparidades, Convenio INEI-PROMUDEH. Adaptación propia con base en Censos Nacionales de 1961,1971,1981 y 1993

Como resultado de esa evolución, según datos oficiales, en 1998 las mujeres representaban el 44.3% de la PEA urbana de Perú y los varones el 55.7%. Su tasa de participación laboral alcanza el 53.9%, mientras que la de los varones es de 76.2%⁵². Ver Cuadro 2.

⁵² INEI-PROMUDEH. Op. cit., p. 120.

CUADRO 2
PERU: PEA URBANA DE 14 Y MÁS AÑOS 1996-1998

Sexo	1996	1998
Mujer	41.2	44.3
Hombre	58.8	55.7
Total	100.0	100.0

Fuente: Convenio INEI-MTPS Encuesta Nacional de Hogares, 1996 y 1998.

Este crecimiento estaría relacionado, entre otros factores, con la transición demográfica, la evolución de la cobertura educativa y las repetidas crisis económicas que se vinieron produciendo en el país. Por otra parte, se señala que la incidencia de la pobreza ha provocado que un mayor número de miembros de la familia se incorporen al mercado de trabajo para la subsistencia del grupo familiar⁵³.

3.2 *Incremento de mujeres en edad reproductiva: conflictos entre la vida laboral y familiar*

La evolución de la tasa de participación de las mujeres en cuanto a la edad revela, en primer lugar, que las brechas entre hombres y mujeres aún se mantienen en todos los grupos de edad, siendo la brecha más corta en el grupo de 14 a 24 años y la más distante a partir del grupo de 35 a 49 años.⁵⁴

En segundo lugar, se observa que las mujeres se incorporan con mayor intensidad al mercado laboral en el tramo de 25 a 44 años, período en el cual ellas realizan esfuerzos para continuar manteniéndose económicamente activas durante toda la etapa reproductiva, a diferencia de otras épocas en que la mujer dejaba de laborar al convivir o casarse.

Este doble esfuerzo que continúan asumiendo actualmente las mujeres (en muchos casos todavía de manera silenciada), no está haciendo más que

⁵³ Hurtado, M. Op. cit., p. 3.

⁵⁴ INEI-PROMUDEH. Op. cit., p. 121

generar condiciones para poner de relieve un conflicto que por mucho tiempo permaneció oculto: la relación entre la producción y la reproducción social.

Al respecto, algunos estudios indican que este conflicto tenderá a agudizarse en los próximos años, por las actitudes y vivencias de las nuevas generaciones de mujeres, lo cual exige necesarias y urgentes respuestas de la sociedad, a través de sus diferentes instituciones, gobiernos y la población en general.⁵⁵

3.3 *El nivel educativo de la PEA femenina se incrementa respecto a los varones*

De los datos y análisis realizados por la OIT⁵⁶ para los países andinos, puede observarse que durante la década de los años noventa, el nivel educativo de la PEA ha aumentado bastante en el caso peruano. También se constata que las mujeres han logrado alcanzar niveles educativos más altos que los hombres, especialmente entre los jóvenes (15-19 años) con secundaria completa. En ese grupo de edad la tasa de participación laboral femenina alcanza el 40.7% en 1997 (36.0% en 1990), mientras que la de los hombres desciende de 40.7% (1990) a 32.0% (1997).

Asimismo, se observa que la PEA femenina de 20 a 24 años que cuenta con educación superior asciende de 11.9% en 1990 a 15.2% en 1997. Al contrario, la PEA masculina con instrucción superior desciende a 6.8% para 1997 (7.1% en 1990). A pesar del incremento del grado de escolaridad femenina durante los años noventa ello no ha significado que las mujeres accedan a más y mejores empleos en comparación con sus pares masculinos⁵⁷. A través de las informaciones existentes, se constata que las mujeres siguen ubicándose en general en el sector de servicios y en diversas formas de empleo precario y que van unidas a bajos salarios, baja productividad y falta de oportunidades.

55 Carrasco y Mayordomo: «*Mujeres, trabajo y actividad: la cara oculta de la EPA*». En: La mujer en el mercado de trabajo. Paula Rodríguez y Carlos Román del Río (editores). Instituto de Desarrollo Regional. Fundación Universitaria y Consejería de Trabajo e Industria de la Junta de Andalucía. 2000, p. 59.

56 Egger, P.: «*El desempleo de los jóvenes en los países andinos (Colombia, Ecuador, Perú y Venezuela). Situación y Perspectivas*». Oficina de Área y Equipo Técnico Multidisciplinario para los países andinos. OIT. Lima, 2000.

57 OIT: Panorama Laboral 1999

Las brechas entre mujeres con diferentes niveles educativos continúan en ascenso: «la distancia entre mujeres está en aumento y aquellas con menos educación, las mujeres de la sierra rural, están relativamente peor que las mujeres urbanas que tienen más educación con relación a los hombres. Sin embargo, las limeñas están peor que sus contrapartes varones en lo que se refiere a sueldos».⁵⁸

3.4 *Brechas entre desempleo femenino y masculino se intensifican*

Los cambios en materia laboral han afectado de manera especial a la PEA femenina. Aunque en los años noventa las tasas de desempleo se han incrementado tanto para hombres como para mujeres, las tasas de desempleo femenino son casi siempre más altas que las de los hombres. En el ámbito nacional urbano, según el Panorama Laboral 2000, la tasa de desempleo de las mujeres se incrementa de 9.1% (1996) a 10.8% (2000), mientras que para los hombres este incremento fue de 7.2% a 10.0% en el mismo período.

Las dificultades crecientes para acceder a un empleo asalariado en el sector formal se deben a las discriminaciones existentes en el mercado laboral, entre las que destacan: «la carencia y precariedad en el empleo, discriminación salarial, flexibilización de las normas laborales, limitaciones por embarazo y maternidad, carencia de políticas de promoción y ascenso para la mujer, y la triple jornada que dificulta la capacitación y actualización de la mujer». Las actitudes

CUADRO 3
PERU: DESEMPLEO POR SEXO 1990-2000
(Tasas Anuales Medias)

	1990(a)	1993(a)	1996(b)	1999(b)	2000(b)
Hombre	6.5	8.4	7.2	7.6	10.0
Mujer	11.4	12.2	9.1	9.2	10.8
Total	8.5	9.9	7.9	8.3	10.3

Fuente. Elaboración propia con base en OIT (Panorama Laboral 2000)

a) Lima Metropolitana

b) Nacional Urbano

⁵⁸ Ugarteche, O. Op. cit., p. 162

que dan más valor a la función reproductora de la mujer que a sus funciones productivas, así como a ciertas normas culturales que restringen su movilidad.⁵⁹

Respecto al desempleo según grupos de edad, Philippe Egger señala que «la tasa de desempleo de las mujeres es casi siempre más alta que la de los hombres, y esto se observa para los tres grupos de edades, tanto para jóvenes como adultos».⁶⁰

Las implicaciones del desempleo femenino tienen efectos negativos, tanto para las propias mujeres como para sus familias. Al respecto hay que tomar en cuenta que «un período de largo desempleo lleva a una disminución de la autoestima de las desempleadas y puede traducirse en una aceptación de sueldos muy bajos en puestos muy precarios, en el aumento de la tasa de inactividad en función al desaliento, lo que ayuda a reproducir el círculo de pobreza de estos hogares».⁶¹

3.5 *Las tasas de subempleo son más altas entre las mujeres*

El subempleo femenino en el Perú está caracterizado no sólo por bajos ingresos, sino también por precarias condiciones de trabajo: jornadas extensas, desprotección física y legal, alto grado de riesgo, entre otras. Muchas mujeres trabajan en sus domicilios y en otros sectores laborales considerados precarios, tales como el comercio ambulante y formas específicas de subcontratación. Según datos oficiales,⁶² para 1996 el subempleo femenino era de 55.7% mientras que para el caso de los varones el porcentaje llegaba a 36.8%.

3.6 *El empleo adecuado de mujeres sólo alcanza el 50% de los hombres*

Conforme los datos del Ministerio de Trabajo y Promoción Social para el año 1998, del total de la PEA, el 66.6% correspondía a los hombres que se encuentran en empleos adecuados, mientras que para el caso de las mujeres, las cifras alcanzan sólo al 33.4%.

⁵⁹ Hurtado, M. Op. cit., p. 33

⁶⁰ Egger, P. Op. cit., p. 11

⁶¹ Abramo, Valenzuela y Pollack. Op. cit., p. 12

⁶² INEI-MTPS Informe Estadístico Mensual en Perú 1996. En: Números, Anuario Estadístico, Cuanto. S. Lima, 1996.

A pesar de haberse incrementando la participación laboral de las mujeres, en general las actividades económicas de la mayoría de ellas continúan centrándose en actividades caracterizadas por su baja productividad y escasa remuneración.

Según datos del INEI-PROMUDEH, para 1997 el 57% de la PEA urbana se encontraba ocupada en empleos de baja productividad. Usando la variable sexo, se observa una mayor proporción de mujeres (65.0%) que de hombres (51.7%) ocupadas en trabajos de baja productividad. Las mujeres, tanto por su doble rol de responsables de las tareas del hogar y de labores productivas, como por enfrentar mayores restricciones para incorporarse a actividades en el sector formal, acceden a trabajos de baja productividad y calidad. Según la OIT⁶³ los factores que conducen a las mujeres a empleos de bajos ingresos, escasa productividad y, con frecuencia, eventuales y temporales son:

- La función reproductora y las responsabilidades domésticas de las mujeres se perciben generalmente como primarias.
- Las mujeres se perciben como secundarias para la generación de ingresos.
- Las mujeres tienen que hacer frente a un acceso desigual a los recursos productivos y a los servicios.
- El trabajo de las mujeres tiende a ser subestimado.

3.7 *Las mujeres están sobre-representadas en el sector informal*⁶⁴

En el Perú, la incidencia de las ocupaciones informales en el total del empleo femenino, es superior a la registrada para los hombres, debido al creciente fenómeno de desestructuración de la economía y a los efectos del ajuste

⁶³ OIT: «*Género, Pobreza y Empleo*». Guía para la Acción. Turín, Italia, 1996, p. 10.

⁶⁴ Monserrat H. señala que «el fenómeno de la informalidad es tan complejo y heterogéneo que su definición y caracterización genera algunas polémicas: No hay acuerdo sobre el término más adecuado a utilizar y así podemos ver el uso de economía informal, negro, no declarado, clandestino, sector informal, sector no estructurado, etc. Aunque existen diferencias en el uso de los términos, y algunos autores tienen preferencias por unos más que por otros, en general se utilizan todos para referirse a un mismo fenómeno». Op. cit., p. 13 y 14.

estructural. Según datos de la OIT⁶⁵ para el año 1998 el 64.6% de las mujeres estaban ocupadas en el sector informal. En el ámbito de Lima Metropolitana mientras más de la mitad (64.6%) de las ocupaciones femeninas son informales, esa cifra es de 45.3% en el caso de los hombres (ver Cuadro 4), esto indica que aún existe una brecha de formalidad entre hombres y mujeres.⁶⁶

Asimismo, la calidad del empleo de las mujeres en el sector informal resulta inferior si es comparado con la de los hombres, ya que su participación en las microempresas⁶⁷ (segmento en el cual se pueden encontrar empleos de mejor

CUADRO 4
PERU*: ESTRUCTURA DEL EMPLEO URBANO
1990 - 2000 (Porcentajes)

Año/Sexo	Sector Informal				Sector formal		
	Total	Trabajador independiente (a)	Servicio doméstico	Micro Empresas (b)	Total Público	Sector Público	Pequeñas, medianas y grandes empresas privadas (c)
1991							
Total	52.7	33.4	4.9	14.5	47.3	11.6	35.7
Hombres	46.3	28.9	0.6	16.9	53.7		
Mujeres	62.9	40.4	11.6	10.8	37.1		
1995							
Total	55.1	33.0	4.8	17.3	44.9	9.3	35.6
Hombres	48.8	26.9	0.5	21.4	51.2		
Mujeres	64.1	41.8	11.0	11.4	35.9		
1998							
Total	53.7	30.2	5.5	18.0	46.3	7.2	39.1
Hombres	45.3	23.8	0.5	21.0	54.7		
Mujeres	64.6	38.7	11.9	14.0	35.4		

Fuente: OIT (Panorama Laboral 2000), con base en elaboraciones especiales de las Encuestas de Hogares de los países.

(*) Corresponde a Lima Metropolitana

(a) Incluye trabajadores por cuenta propia (excepto profesionales y técnicos) y trabajadores familiares

(b) Ocupados en establecimientos que cuentan con hasta 5 trabajadores

(c) Incluye empresas con seis o más ocupados

⁶⁵ OIT: Panorama Laboral 2000.

⁶⁶ Ibid

⁶⁷ Se refiere a ocupados en establecimientos que cuentan con hasta 5 trabajadores.

calidad relativa al interior del sector informal), es significativamente menor (14.0%) a la de los hombres (21.0%), como se puede apreciar en el Cuadro 4.

Si bien muchos estudios coinciden en señalar que las condiciones de trabajo en el sector informal están muy por debajo de las existentes en el sector moderno, no sólo en los niveles de productividad e ingresos, sino que también abarca otros aspectos de las condiciones laborales, esta situación tiende a agudizarse para el caso de las mujeres: «si la participación de hombres y mujeres como trabajadores del sector informal es medida desde el nivel de los ingresos obtenidos por el ejercicio de la actividad económica, son las mujeres las que participan de los ingresos más bajos». ⁶⁸ Gómez y Weinkerger indican que «las condiciones de infraestructura y de seguridad de la trabajadora informal, especialmente las de la vendedora ambulante, son de las más precarias, debido a que no cuentan con servicios higiénicos ni de salud, y tienen escasas o ninguna posibilidad de contar con los beneficios de vivienda, protección social y jubilación». ⁶⁹

A pesar de estas restricciones las mujeres peruanas se desempeñan en el sector informal no sólo por supervivencia económica, sino además porque el sector informal constituye para las mujeres un espacio de trabajo más accesible que otros, debido a su forma de organización, por cuestiones de supervivencia económica familiar, porque es un espacio que no demanda de una mano de obra más calificada y porque no requiere de una mayor inversión de capital para iniciar la actividad. ⁷⁰

3.8 *Crece el porcentaje de empleadas en el servicio doméstico*

«El servicio doméstico, es el segmento del sector informal que cuenta con los niveles más bajos de remuneración y de protección social». ⁷¹ Esa es una actividad marcadamente femenina en el Perú y en los demás países de América Latina. Según datos oficiales, durante el año de 1998 se observa «que las mujeres

⁶⁸ Hurtado, M. Op. cit., p. 35.

⁶⁹ Gómez y Weinkerger: «La problemática de la mujer peruana en el campo laboral. Un ensayo bibliográfico». Lima, Perú, 1992, p. 51

⁷⁰ Hurtado, M. Op. cit., p. 35.

⁷¹ OIT: Panorama Laboral 1999, p. 26.

prácticamente son las únicas que trabajan como empleadas domésticas (14.3%), en tanto los hombres sólo participan con el 1.1%». ⁷²

En el ámbito de Lima Metropolitana, el servicio doméstico sigue concentrando un porcentaje bastante significativo de la ocupación femenina (11.9% del 64.6% de mujeres empleadas en el sector informal) y su peso aumenta entre 1991 y 1998 (Cuadro 4).

El trabajo doméstico hasta nuestros días es una labor poco reconocida y poco valorada social y económicamente. Las trabajadoras del hogar realizan sus actividades de manera intensa, superando en la mayoría de los casos las ocho horas de trabajo. Sin embargo, en general están mal pagadas y carecen de todo tipo de beneficios. Algunos estudios señalan que otro hecho importante, aunque poco generalizado es que algunas veces «los patrones encuentran natural el usar y abusar de la empleada doméstica, justificándose en que tener la empleada es una manera de hacerle un favor, porque ella es india». ⁷³

Puede concluirse que las trabajadoras del hogar sufren con mayor intensidad la discriminación de etnia y de género, por ser mujeres provincianas y por realizar labores que hasta ahora no son remuneradas en su verdadero valor y reconocimiento económico y social.

En un informe anual preparado por CEDAL y APRODEH ⁷⁴ se indica que «El espacio en el que se desarrolla este tipo de trabajo y las relaciones que se suelen establecer con las trabajadoras del hogar, debido a patrones socioculturales discriminatorios vigentes (de género, étnico y culturales), configuran en conjunto un escenario que alienta una amplia variedad de riesgos específicos, frente a los cuales se requieren establecer mecanismos especiales de protección».

El Centro de Capacitación para las Trabajadoras del Hogar (CCTH), el Instituto de Promoción y Formación de Trabajadoras del Hogar (IPROFOTH), CEDAL y el Centro de la Mujer Peruana Flora Tristán, vienen promoviendo desde hace tres años un proyecto de ley que garantice a los y las trabajadoras del

⁷² INEI-PROMUDEH. Op. cit., p. 125.

⁷³ Gomez y Weinkenger. Op. cit. p. 51

⁷⁴ CEDAL-APRODEH: Informe Anual 2000: «Perú diez años de pobreza y autoritarismo. Los derechos económicos, sociales y culturales, desafíos para la democracia». Lima, 2000, p. 47.

hogar la condición de igualdad en el ejercicio de derechos laborales que actualmente se les niega.⁷⁵

Según refleja el informe de la CCTH, en enero del 2001 se realizó el I Encuentro Nacional de Mujeres Trabajadoras del Hogar del Perú donde se constituyó la Coordinadora Nacional de Organizaciones e Instituciones de Trabajadoras del Hogar del Perú, la misma que viene promoviendo colectivamente un conjunto de actividades con la finalidad de promover que las trabajadoras del hogar se integren a la Ley General de la Actividad Privada, sin ninguna discriminación ni postergación por los gobernantes y autoridades competentes.⁷⁶

3.9 *Los procesos de terciarización del empleo son más altos entre las mujeres*

En el Perú, el incremento de la participación de la mujer en el mercado laboral se produce dentro del sector terciario de la economía. Según datos oficiales⁷⁷ para 1998 el 31.5% de la población urbana femenina estaba concentrada en el sector de servicios comunitarios y sociales, y más de un tercio (36,6%) en el comercio. La industria manufacturera ocupaba sólo el 10.4% de las mujeres, y en las demás ramas su participación era poco significativa, a excepción de la agricultura cuyo porcentaje llegaba a un 4.1%.

En el ámbito de Lima Metropolitana, para 1999 más de la tercera parte (33.9%) del total del empleo femenino estaba concentrado en el sector de servicios comunales, sociales y personales, y casi la mitad (45.6%) en el comercio. Sumándose a eso el empleo femenino en los sectores financiero (6.2%) y de transporte, almacenamiento y comunicaciones (3.1%), se alcanza la cifra de 88.7% del empleo femenino en el sector terciario. También en esta zona, el sector de servicios comunales, sociales y personales concentraba la mayoría de la ocupación masculina, aunque en menor proporción (72.0%) que la ocupación femenina (88.8%).

La industria manufacturera ocupaba el 11.1% de las mujeres frente al 18.7% de los hombres, sumándose a ello la construcción, con un 9.5%, donde la participación femenina es poco significativa, como se aprecia en el Cuadro 5.

75 Ibid

76 Centro de Capacitación para las Trabajadoras del Hogar: Informe Interno. Lima, 2000.

77 INEI-PROMUDEH. Op. cit., p. 123.

CUADRO 5
PERU*: EMPLEO NO AGRÍCOLA SEGÚN RAMA DE ACTIVIDAD
ECONÓMICA Y SEXO 1990 – 1999 (a)
 (Porcentajes)

Período/ Sexo	Sector de Bienes (b)	Industria Manufac- turera (electrici- dad y agua)	Construc- ción	Sector (c)	Comercio	Transporte (d)	Estableci- mientos Finan- cieros (e)	Servi- cios (f)	Activida- des no bien especifi- cadas	Total
1991										
Total	24.4	19.7	4.7	75.6	33.2	6.5	5.8	30.1	0.0	100.0
Hombres	30.1	22.3	7.7	69.9	27.1	9.9	7.4	25.6	0.0	100.0
Mujeres	15.5	15.5	0.0	84.5	42.7	1.3	3.3	37.2	0.0	100.0
1995										
Total	25.4	20.2	5.3	74.6	32.2	7.6	7.8	26.9	0.0	100.0
Hombres	31.7	23.0	8.7	68.3	24.9	11.9	10.2	21.4	0.0	100.0
Mujeres	16.3	16.0	0.3	83.7	42.9	1.4	4.4	35.0	0.0	100.0
1999										
Total	20.7	15.3	5.5	79.3	33.0	9.8	8.0	28.4	0.0	100.0
Hombres	28.0	18.5	9.5	72.0	23.4	15.0	9.4	24.2	0.0	100.0
Mujeres	11.2	11.0	0.2	88.8	45.6	3.1	6.2	33.9	0.0	100.0

Fuente: OIT (Panorama Laboral 2000), con base en elaboraciones especiales de las Encuestas de Hogares de los países

(*) Corresponde a Lima Metropolitana

(a) Ocupados, excluido el sector de la agricultura

(b) Incluye industria manufacturera, minería, electricidad, agua y construcción

(c) Incluye comercio, transporte, establecimientos financieros y servicios

(d) Corresponde a transporte, almacenamiento y comunicaciones

(e) Establecimientos financieros, seguros, bienes, inmuebles y servicios prestados a las empresas, incluye además al subsector de viviendas

(f) Incluye servicios comunales sociales y personales

Según estudios realizados por Abramo, Valenzuela y Pollack, «la reducción de la capacidad de generación de empleo industrial es una tendencia que marca la década. Sin embargo, deben tenerse en cuenta las transformaciones que han ocurrido en la estructura y funcionamiento de la industria manufacturera en el período: muchas de las tareas que antes se hacían dentro de la firma hoy son subcontratadas y surge en la región un conjunto de servicios de tipo productivo y no productivo que sustituyen o apoyan parte del proceso productivo industrial. Por lo tanto, se reproduce un incremento en la generación de empleo por parte del sector servicios que responde a esos nuevos requerimientos de la industria».⁷⁸

⁷⁸ Abramo, Valenzuela y Pollack. Op. cit. p. 14.

Actualmente, se viene expandiendo una «zona gris» entre trabajos formales e informales, de carácter precario, lo que evidencia que la mayoría de la población ocupada en estas áreas son mujeres (ejemplo: las trabajadoras a domicilio, diversas formas de subcontratación y de trabajo temporal, y el trabajo en la maquila).⁷⁹

En conclusión, a pesar que cada vez se acrecienta la presencia de mujeres que trabajan, éstas en su gran mayoría se encuentran engrosando el llamado «sector no estructurado» o informal, caracterizado por su baja productividad e ingresos precarios.

3.10 *La brecha de ingresos entre mujeres y hombres aún se mantiene*

Según un informe de la OIT (1996), en el que se destaca la grave discriminación de la mujer en cuanto a oportunidades y condiciones de trabajo que padecen las mujeres, se señala que en todas las regiones del mundo las mujeres trabajan más horas a cambio de salarios inferiores a los de sus compañeros varones en los mismos puestos.

De acuerdo a la Encuesta Nacional de Hogares del año 1997, se tiene que «el ingreso medio de la mujer peruana representaba alrededor de las tres cuartas partes (74.2%) del ingreso medio del hombre. (...) Al analizar por áreas de residencia se observa que mientras el ingreso de la mujer del área rural significa el 82.6% del ingreso del hombre, en el área urbana representa el 70%»⁸⁰: se constata así que las disparidades a nivel de los ingresos son menores en el área rural que en la urbana.

Al comparar el nivel de ingresos y la edad de las mujeres en relación con sus pares masculinos, resulta que «las mujeres adultas perciben un salario proporcionalmente más bajo comparado con el salario de los hombres, así como el de las mujeres jóvenes, o sea, la discriminación salarial en contra de las mujeres es más severa para las mujeres adultas que para las mujeres jóvenes».⁸¹

⁷⁹ Sepúlveda, J.M.: «Aportes de la OIT al Plan de Sensibilización». En: Plan de sensibilización para la promoción de la mujer y la equidad de género en las centrales sindicales. Departamento de la Mujer Trabajadora de la Centrales Sindicales del Perú, OIT Lima, 1998, p. 17.

⁸⁰ INEI-PROMUDEH. Op cit., p. 126.

⁸¹ Egger, P. Op cit. p. 37.

3.11 *En todos los segmentos ocupacionales persisten brechas entre mujeres y hombres*

En general se observa en el Cuadro 6 que las mujeres tienen menores ingresos que los hombres en todos los segmentos ocupacionales. La mayor diferencia se aprecia en el ámbito de los directivos que perciben casi el triple de lo percibido por las mujeres. En el ámbito de los profesionales y técnicos, los hombres perciben casi el doble de lo que perciben las mujeres.⁸²

Según la Encuesta Nacional de Nivel de Vida en 1997, las mujeres ganaban menos de la mitad de lo que ganaba el varón (44.6%), siendo la diferencia más marcada en la sierra rural donde la brecha era de 87%, seguida de la selva rural (68.8%) y la costa rural (64.8%).

CUADRO 6
PERU: INGRESO PROMEDIO MENSUAL DE LA PEA QUE TRABAJA
MÁS DE 20 HORAS SEMANALES POR AÑOS PROMEDIO
DE ESTUDIO Y SEXO SEGÚN OCUPACIONES, 1997
(En múltiplos de la línea de pobreza)

Ocupación	Mujer				Hombre			
	Total	0-8	9-11	12 a más	Total	0-8	9-11	12 a más
Profesionales y técnicos	5.8	6.8	6.7	5.5	9.1	8.5	6.5	9.5
Directivos	7.1	3.9	6.9	11.8	19.8	5.8	4.2	20.7
Emp. Administrativos y contables	4.5	2.4	4.0	5.1	7.5	4.1	7.1	8.4
Vendedores	2.6	1.1	2.8	3.4	4.6	3.8	4.8	5.4
Obreros de Transporte y almac.	1.7	2.8	2.6	1.5	4.1	3.8	4.1	5.1
Obreros de construcción	-	-	-	-	3.9	3.7	4.1	4.2
Empl. Domésticos, mozos, guardianes	2.9	2.8	2.9	3.9	2.9	2.4	2.8	4.1
Otros	-	2.1	2.0	2.1	4.0	2.9	2.7	5.3
Total	3.2	2.1	3.5	5.1	4.4	2.7	4.3	8.6

Fuente: Elaboración propia con base en "Género: Equidad y Disparidades" (Proyecto: INEI-PROMUDEH), y en la Encuesta Nacional de Hogares, 1997.

⁸² INEI-PROMUDEH Op. cit., p 128.

La determinación de los ingresos de las/os trabajadoras/es independientes tiende a ser más compleja, debido a que en el trabajo independiente, «el tema de la equidad se hace más complejo, porque se tiene que incorporar las relaciones que se establecen al interior de la familia, que depende de aspectos culturales y sociales, de una práctica de educación hacia la mujer y hacia el hombre, y que provoca un tipo de distribución desigual de ingresos».⁸³

No obstante, puede concluirse que en el Perú, a pesar que diversos instrumentos internacionales (entre ellos el Convenio N° 100 de la OIT), han legislado de manera específica el principio de igualdad y la prohibición de discriminaciones en materia salarial; pero la aplicación del mismo en el ámbito nacional ha tenido poca incidencia, puesto que la realidad muestra la persistencia de las brechas salariales entre mujeres y hombres, indicando de esta manera la existencia de la discriminación salarial en contra de la mujer.

3.12 *La incidencia del factor educativo en las oportunidades de empleo para las mujeres*

Un informe de la OIT sobre el trabajo en el mundo 1998-99, señala que «la educación es un ingrediente fundamental no sólo en los procesos de creación de empleo y de generación de desarrollo, sino también para mejorar la capacidad de las economías, así como para «aprovechar», capitalizar y ocupar un puesto en algunos de los muchos mercados emergentes de la interrelación de una mundialización rápida y de los adelantos tecnológicos».⁸⁴

Sin embargo, en el Perú, se tiene «una población que es cada vez más educada por un lado y, por otro, una población cuya calidad de educación se esta erosionando, y cuyos resultados se podrán ver en términos de exclusión. Si bien podríamos decir que actualmente hay más personas con años escolares, no obstante, se observa que la calidad educativa ha disminuido debido a la restricción de los recursos para las escuelas públicas».⁸⁵

⁸³ Valverde, L.: «*Empleo e ingresos: Algunas aproximaciones sobre la equidad social*». En: «Eliminando brechas de la desigualdad. Propuestas de acciones positivas y políticas a favor del empleo y la ocupación de las mujeres». Asociación Aurora Vivar, Lima, Perú, 2000, p. 44.

⁸⁴ OIT: «*El trabajo en el mundo 1997-1998*», Ginebra, 1998.

⁸⁵ Ugarteche, O. Op cit, p. 164-167.

Durante los años noventa, la población femenina ha logrado alcanzar niveles educativos más altos en la PEA. Pero, ello no ha traído consigo cambios sustanciales al nivel de las ocupaciones, salarios y oportunidades de ascenso y capacitación para las mujeres.

En el Cuadro 6 se puede ver que, para 1997, las disparidades en los ingresos se producen en casi la totalidad de actividades laborales y en los distintos niveles educativos con la sola excepción de empleados domésticos, mozos y guardianes, donde los ingresos son iguales para ambos géneros. La mayor diferencia se aprecia entre los directivos que tienen entre 12 y más años de estudio, en el cual las mujeres reciben en promedio 11.8 veces la línea de pobreza, mientras los hombres alcanzan 20.7 veces la misma línea. Esta misma tendencia se presenta al nivel de los profesionales, técnicos, empleados administrativos y contables que cuentan con doce y más años de estudio.

Abordar el problema de las discriminaciones existentes exige no sólo un tratamiento educativo, sino una política más integral a escala nacional. A manera de avance, en esta materia vale la pena recoger el planteamiento de Cecilia Garavito, quien sostiene que «las diferencias salariales no sólo se van a resolver con la educación, sino además se requiere una educación que imparta conocimientos útiles y que promueva la equidad de trato a niños y niñas; en segundo lugar el crecimiento del producto bruto interno y finalmente tener en consideración los tipos de educación que se piensa impartir».⁸⁶

3.13 *Más mujeres que hombres no tienen cobertura de atención en materia de protección social*

La Seguridad Social en la última década ha sufrido cambios sustanciales a través de la ley 26790, promulgada el 17 de mayo de 1997 (Ley de Modernización de la Seguridad Social); y la ley 27056 promulgada el 30 de enero de 1999 (Ley de Creación del Seguro Social de Salud – ESSALUD), que promueve la creación de las empresas prestadoras de servicios (EPS), como entidades privadas dirigidas a la prestación comercial de servicios de salud.

⁸⁶ Garavito, C.: «Ingresos y Educación» En: Eliminando las brechas de la desigualdad. Propuestas de acciones positivas y políticas a favor del empleo y la ocupación de las mujeres. Asociación Áurora Vivar Lima, 2000, p. 36.

Un informe del Comité de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) del PIDESC,⁸⁷ indica que «luego de desaparecer el Instituto Peruano de Seguridad Social, que fue reemplazado por una institución denominada ESSALUD, las nuevas reglas de juego, introducen en primer lugar el concepto alternativo de la «libre contratación» y, con ella, el establecimiento de un nuevo tipo de acceso a las prestaciones de salud, estratificado y discriminatorio, según el nivel y capacidad de parte de los asegurados. Y en segundo lugar, el cambio de la condición de éstos, de sujetos de un derecho humano, a la condición de consumidores de un determinado producto (la salud), cuyo acceso a mayores niveles de calidad no proviene de la condición humana, sino de la racionalidad económica impuesta por un mercado que no concede ética ni valores (Artículo 9 del PIDESC)».⁸⁸

La denominada Ley de Modernización de la Seguridad Social, regula el régimen para la atención de la salud de las trabajadoras. Dicha norma establece que tanto éstas, como las cónyuges o convivientes de los trabajadores asegurados, tienen derecho a las prestaciones de salud. Las amas de casa y/o madres de familia que son reconocidas como trabajadoras independientes, pueden también incorporarse a los regímenes de prestaciones de salud y de pensiones como afiliadas potestativas.⁸⁹

Según datos de la OIT entre 1990 y 1998, el porcentaje de trabajadores desprotegidos,⁹⁰ por algún sistema de protección social en el ámbito de Lima Metropolitana, es muy superior en el sector informal que en el sector formal. Para 1998, la desprotección alcanza a 86.1% de los ocupados/as informales, la que se reduce a 32.4% en el caso del sector formal (Cuadro 7).

⁸⁷ Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC): fue adoptado el 16 de Diciembre de 1966 y entro en vigencia el 3 de enero de 1976. Véase en Juan Carlos y Jorge Toyama: «Discriminación Sexual y aplicación de la ley» Volumen II. Defensoría del Pueblo. Lima, 2000, p. 145.

⁸⁸ Extracto del Informe Anual 1999, de CEDAL y APRODEH. Op. cit., p. 45 y 46

⁸⁹ Ley N° 24705, art. 1° y 4°; y Ley N° 26790, art. 3°

⁹⁰ Asalariados que no cuentan con ningún sistema de seguridad social (OIT, 1999)

CUADRO 7
PERU*: ASALARIADOS QUE COTIZAN EN LA SEGURIDAD
SOCIAL SOBRE EL TOTAL 1990-1999
 (Porcentaje)

Año/sexo	Total	Sector Informal		Sector Formal	Total
		Servicio Doméstico	Empresas pequeñas(a)		
1990					
Total	22.1	17.3	23.6	66.6	53.6
Hombres	20.3	31.3	19.9	66.3	55.1
Mujeres	24.2	16.3	32.8	67.2	51.0
1995					
Total	14.6	8.6	16.8	65.8	55.1
Hombres	15.2	4.9	15.6	67.8	54.7
Mujeres	13.8	8.8	19.7	63.0	55.9
1998					
Total	13.9	13.3	14.2	67.6	56.0
Hombres	14.0	24.9	13.6	65.5	54.3
Mujeres	13.8	12.7	15.2	71.7	61.1

Fuente: Estimaciones de la OIT (Panorama Laboral 2000), con base en información de Encuestas de Hogares y otras fuentes oficiales

(*) Corresponde a Lima Metropolitana

(a) Ocupados correspondientes a establecimientos que cuentan con hasta 5 trabajadores

Al considerar el grado de protección por sexo, se constata que el porcentaje de mujeres que cotizan en 1990 en la seguridad social (51.0%) es inferior al de los hombres (55.1%), aunque tiende a mejorar en 1998 en el caso de las mujeres (61.1%), y a disminuir en el caso de los varones (54.3%). Para 1998 el porcentaje de mujeres protegidas en el sector formal (71.7%) es mayor al de los hombres (65.5%). Esta relación tiende a equipararse a nivel del sector informal (13.8% frente a 14.0% respectivamente).

Habría que destacar la gran desprotección que existe para las trabajadoras del hogar (87.3%); sólo el 12.7% cotiza en algún sistema de seguridad social.

Esto muestra que existe una mayor precarización del empleo de las mujeres en comparación con los hombres, en el sector informal.

Además, hay que considerar que el indicador utilizado por la OIT (1999) para analizar la evolución de la protección de los trabajadores es el porcentaje de las/os asalariadas/os que cotizan en algún sistema de seguridad social que no toma en cuenta a las/os trabajadoras/es por cuenta propia y familiares no remuneradas/os, donde preferentemente se ubica un alto porcentaje de mujeres.

Según un informe preparado por la OIT: «Los sistemas fiscales y de protección social se han construido en función de una imagen del hombre como sostén de la familia y la mujer como persona dependiente o perceptora secundaria de ingresos; pero esa imagen ya no es aplicable, y deben revisarse los procedimientos para adaptarlos a la realidad actual y garantizar que las modalidades de empleo nuevas o atípicas no sean deficientes en materia de respeto de los derechos humanos, condiciones de trabajo, seguridad social y perspectivas profesionales». ⁹¹

Respecto a la afiliación al régimen de pensiones,⁹² según estudios realizados por Juan Carlos Cortés y Jorge Toyama, se tiene que «en 1993 cerca del 50% de las asalariadas no estaban afiliadas a ningún sistema de pensiones, en 1995 esta cifra se incrementa a 54% elevándose fuertemente al finalizar el período analizado: en 1997, 64 de cada 100 mujeres asalariadas que laboraban en el sector privado no estaban afiliadas a ningún sistema de pensiones. En el caso de los hombres, durante el período 1993-1995 se mantiene estable la proporción de trabajadores asalariados que no están afiliados a un régimen de pensiones -cerca- de 51%, para incrementarse a 57% en 1997». ⁹³

Las consecuencias de esta situación en el mercado de trabajo y en la condición del bienestar de las familias son muy preocupantes, sobre todo a mediano y largo plazo, según refieren los mencionados analistas: «En el primer caso, puede implicar una mayor permanencia en el mercado laboral de la mujer

⁹¹ OIT: «*Más y mejores puestos de trabajo para las mujeres*». En: Trabajo N° 17 Revista de la OIT, 1996, p. 7.

⁹² Comprende: la Organización Nacional de Pensiones (ONP) o Aseguradora de Fondo de Pensiones (AFP).

⁹³ Cortés y Toyama: «*Discriminación Sexual y aplicación de la ley*» Volumen II. Defensoría del Pueblo. Grevisa; Lima, 2000, p. 22.

y, por lo tanto, una mayor oferta de la mano de obra que presione a la baja de las remuneraciones; y en segundo caso, la inestabilidad de ingresos cuando se está «fuera» del ciclo laboral no solamente repercute sobre la estabilidad económica sino también sobre la estabilidad emocional, y en general sobre la estabilidad social». ⁹⁴

Según la OIT: «El reto que se plantea a la protección social es concebir soluciones que eliminen la discriminación en la aplicación de los principios básicos de la seguridad social, a la vez que se extiende su cobertura a aquellos que hoy están excluidos. Por una parte es necesario mejorar el gobierno y la eficacia de los sistemas de seguridad social existentes, pero también hay que diseñar nuevos e innovadores planes, en especial para los trabajadores ocupados en la economía no estructurada». ⁹⁵

3.14 *Crece el porcentaje de trabajadoras asalariadas sin contrato*

Según la OIT «las mujeres se siguen concentrando en tareas mal pagadas y de baja capacitación, y la probabilidad de tener que asumir empleos a tiempo parcial o eventuales las hace más susceptibles que sus homólogos varones a la pobreza y a la exclusión social». ⁹⁶

En el Perú, se tiene que para el año 1996 el 39.7% de mujeres asalariadas no tenía contrato, porcentaje que se incremento a 54.5% para 1997: «Este cambio se originó principalmente por una reducción en el número de asalariadas que tenían un contrato a plazo determinado. De esta forma, las mujeres con este tipo de contrato pasaron de representar el 34.7% en 1996, a significar sólo el 18% en 1997». ⁹⁷

3.15 *Persiste la desigualdad de trato en el empleo para las mujeres debido a su función reproductora*

Según la OIT «aunque se han generalizado las prestaciones, los avances logrados no han podido resolver hasta el momento el problema fundamental

⁹⁴ Ibid

⁹⁵ OIT 2000 (a). Op. cit., p. 18.

⁹⁶ OIT 2000 (b). Op. cit., p. 18.

⁹⁷ Cortés y Toyama. Op. cit., p. 23

que afronta la mayoría, sino la totalidad de las trabajadoras en alguna etapa de su vida profesional: desigualdad de trato en el empleo debido a su función reproductora».⁹⁸

En el Perú la discriminación hacia la mujer sigue constituyendo un problema significativo. Según explica un informe preparado por APRODEH y CEDAL el derecho al subsidio por maternidad antes y después del parto, fue eliminado por la Ley 26513 de julio de 1995, en un retroceso sin precedentes. Después de aproximadamente un año y medio, dicho subsidio fue restituido por el Decreto Legislativo 887, el mismo que se extendió a trabajadoras independientes e informales afiliadas al Seguro Social. Esta norma fue derogada seis meses después mediante la Ley 26790 publicada el 17 de mayo de 1997.⁹⁹

La realidad muestra niveles preocupantes de discriminación por resultados. Un alto porcentaje de mujeres está total o parcialmente desprotegida. Las que tienen menor protección son las que trabajan como empleadas del hogar, las que trabajan en la casa y las trabajadoras ambulantes.

El Grupo de Iniciativa de la CONADES¹⁰⁰ señaló que en el Perú, las trabajadoras gestantes tienen derecho a 45 días descanso prenatal, a 45 días de descanso postnatal y a un subsidio por maternidad durante noventa días a condición de no realizar actividad remunerada. Las profesoras y las empleadas de la administración pública tienen una hora diaria de licencia por lactancia para alimentar con leche materna a sus hijos hasta que cumplan un año de edad.

Cabe aclarar que estos beneficios no se aplican al 50.6% de las mujeres urbanas: las que hacen trabajo familiar no remunerado, son comerciantes al por menor, vendedoras ambulantes o trabajadoras domésticas. Otro aspecto que destaca el informe de la CONADES, es que el 67% de las mujeres urbanas ocupadas no están afiliadas a ningún sistema de prestaciones de salud, y el 80.7% no están afiliadas al sistema de prestaciones.

⁹⁸ OIT: «El trabajo en el Mundo». Ginebra, 1998.

⁹⁹ CEDAL-APRODEH. Informe Anual 2000. Op. cit., p. 64.

¹⁰⁰ Conferencia Nacional sobre Desarrollo Social. En: CEDAL. Indicadores para la Vigilancia Social de los DESC. Plataforma Sudamericana de Derechos Humanos, Democracia y Desarrollo. Talleres de Bogotá-Colombia, Lima-Perú.

En resumen, las principales tendencias observadas en la inserción laboral de las mujeres peruanas durante la década de los años noventa son:

- a) Creciente participación laboral de las mujeres como fenómeno estructural de más largo plazo, que tiende a incrementarse en la última década.
- b) Disminución de la brecha entre la participación laboral femenina y masculina, aunque con marcadas diferencias entre las mujeres del ámbito rural y urbano.
- c) Mujeres se incorporan en mayoría al sector de la informalidad.
- d) Incremento de las tasas de desempleo y de las brechas entre la población masculina y femenina.
- e) Permanencia de brechas en los ingresos económicos.
- f) Mayor índice de mujeres en empleos precarios y de baja productividad.
- g) Empeoramiento de los niveles de protección social en general y de las mujeres en particular.
- h) Persistencia de la desigualdad de trato en el empleo para las mujeres debido a su función reproductora, a las imágenes estereotipadas y a las valoraciones y diferencias de poder.
- i) Incumplimiento de la normatividad establecida.

4. NORMATIVIDAD INTERNACIONAL Y NACIONAL

4.1 *Convenios Internacionales de carácter general relativos a la mujer*

Entre los principales convenios de carácter general relativos a la mujer se encuentran:

- a) La Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- b) El Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos.
- c) El Pacto Internacional de los Derechos Sociales, Económicos y Culturales.
- d) La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).
- e) El Protocolo Opcional de la Convención sobre todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).
- f) La Plataforma de Acción aprobada en la IV Conferencia Mundial de la Mujer realizado en Beijing, China (1995).

En los Cuadros 8 y 9 se resaltan los artículos relativos al trabajo de las mujeres.

CUADRO 8

CONVENIOS INTERNACIONALES DE CARÁCTER GENERAL RELATIVOS A LA MUJER

CONVENIOS	FECHA DE ADOPCIÓN A LA Y VIGENCIA	CONTENIDO REFERIDO DISCRIMINACIÓN
La Declaración Universal de Derechos Humanos	Aprobada por Resolución 217 de la Asamblea General de la ONU el 10 de diciembre de 1948.	Contempla el derecho a la igualdad de derechos (art. 1°) Derecho a la no discriminación (inc. 2.1), Derecho a la seguridad social (art. 10°), Derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. Derecho a un salario igual por trabajo igual (art. 23°). La protección especial a la maternidad (art. 25°) y el derecho a la formación profesional (art. 26°).
El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos	Aprobada por Resolución 2200A en diciembre de 1966 y entra en vigor el 23 de marzo de 1976.	Señala la igualdad de trato y no discriminación (art. 2°) y la igualdad ante la ley y de derechos sin discriminación específicamente en lo relativo a la protección contra la discriminación por razones de sexo (art. 26°).
El Pacto Internacional de los Derechos Económicos Sociales y Culturales	Adoptada por resolución 2200A (XXI) el 16 de diciembre de 1966 y entra en vigor el 3 de enero de 1976.	Contempla el derecho al trabajo sin discriminación por razón de sexo (art. 6°), el derecho a la formación profesional (art. 6°), a la igualdad en el goce de condiciones de trabajo (art. 7°), remuneraciones (inc. a) y promociones (inc. c) y el derecho a participar en un sindicato sin discriminación (art. 8°) y la protección de las madres gestantes y la maternidad (art. 10 inc. 2).
La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). Es reconocida como la Carta de los Derechos Humanos de las Mujeres.	Aprobada por Resolución 34/180 de la Asamblea General de la ONU, el 18 de diciembre de 1979 y entra en vigor el 3 de septiembre de 1981. Ha sido ratificada por todos los países andinos. En el caso de Perú su ratificación fue el 13 de septiembre de 1982 mediante Resolución Legislativa N° 23432.	Derecho a la igualdad y no discriminación (art. 1° y 2°), derecho al acceso y permanencia en el empleo en condiciones de igualdad y derecho a la protección de la salud y a la seguridad social en las condiciones de trabajo (art. 11°), derecho de la mujer rural a una protección especial para eliminar todo tipo de discriminación en las zonas rurales (art. 14).
El Protocolo Opcional de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)	Adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1999, entro en vigor el 22 de diciembre de 2000. Salvo el Perú (febrero 2001), ningún otro país andino ha ratificado el protocolo adicional.	El protocolo establece un recurso efectivo para las víctimas de discriminación sexual ante el Comité, quien cuenta con competencia para que se someta a su consideración. peticiones tanto individuales, como de grupos de mujeres o ONGs, que hayan agotado todas las instancias nacionales, conteniendo denuncias por discriminación contra los derechos de las mujeres y aleguen violaciones a sus derechos consagrados en la CEDAW. Cuando se presente una comunicación en nombre de personas o grupos de personas, se requerirá su consentimiento, a menos que el autor pueda justificar el actuar en su nombre sin tal consentimiento (art. 2°)

Fuente: Elaboración propia con base en los Convenios citados

CUADRO 9 SEGUIMIENTO DE LA OIT DE LA IV CONFERENCIA MUNDIAL SOBRE LA MUJER

Siete de las doce áreas críticas de preocupación identificadas en la Plataforma de Acción adoptada por la cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer están íntimamente relacionadas con los campos de competencia de la OIT y su mandato. Son las siguientes:

- La creciente carga de pobreza de las mujeres.
- Desigualdades en educación y formación profesional.
- Participación económica de las mujeres.
- Compartir el poder y la dirección.
- Organismos nacionales e internacionales.
- Promoción de los derechos humanos para las mujeres.
- Promoción de los derechos de las niñas/jóvenes.

Estas áreas de preocupación se incluyen en cuatro categorías principales para los propósitos de seguimiento y acción de la OIT:

- I- Derechos humanos y laborales.
- II- Generación de empleo y erradicación de la pobreza.
- III- Fortalecimiento de la protección social y de la seguridad social.
- IV- Fortalecimiento del diálogo social y las asociaciones.

El objetivo global del plan de seguimiento y acción de la OIT es garantizar la integración de las cuestiones de género en todos los programas y proyectos de la OIT, así como promover la igualdad de oportunidades y de trato entre los hombres y las mujeres en el mundo del trabajo a través de los medios de acción de la OIT. Comprenden estos medios la fijación de normas y su control, cooperación técnica, investigación, servicios de asesoramiento, información, divulgación, seminarios, talleres, publicaciones y otras actividades de promoción.

Fuente: OIT: Género un pacto entre iguales Ginebra, 2000

4.2 *Convenios Regionales de carácter general relativos a la mujer*

Entre los principales convenios regionales de carácter general relativos a la mujer se encuentran:

- a) La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.
- b) La Convención Americana sobre Derechos Humanos.
- c) Protocolo Internacional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

El Cuadro 10 resalta los artículos relacionados con la no discriminación por razones de género en el mundo del trabajo.

CUADRO 10
CONVENIOS REGIONALES DE CARÁCTER GENERAL
RELATIVOS A LA MUJER

CONVENIOS	FECHA DE ADOPCIÓN A LA Y VIGENCIA	CONTENIDO REFERIDO DISCRIMINACIÓN
La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre. También se le conoce como Pacto de San José.	Fue establecida el 21 de noviembre de 1969 y entro en vigencia el 18 de Julio de 1978.	Consagra el derecho al trabajo y a una justa distribución (art. 14) del cual pueden gozar hombres y mujeres y el derecho a la protección de la maternidad (art 7°).
La Convención Americana sobre Derechos Humanos	Adoptada en 1969	Establece la obligación de los estados parte de respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y garantizar libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna, entre otras por motivos de sexo (art. 1). Por otro lado, recoge el principio de igualdad ante la Ley especificando que toda persona tiene derecho a la protección de la ley, sin discriminación (art. 24).
Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	Adoptada en 1988 Destaca el derecho a la forma-	ción profesional sin discriminación (art. 6° inciso 2, art. 13° inciso 3, b). También consagra la igualdad salarial (art. 7° inc. a).

Fuente: Elaboración propia con base a los Convenios citados

4.3 *Las Normas Internacionales de Trabajo de la OIT*

Las Normas Internacionales del Trabajo proporcionan amplias orientaciones para la acción, en lo que atañe a una política y una legislación nacionales apropiadas, así como otras medidas oportunas. Estas normas (Convenios¹⁰¹ y

¹⁰¹ Según la OIT, un convenio es un tratado internacional abierto a la ratificación por los Estados Miembros de la OIT. Todo Estado que ratifica un convenio contrae la obligación de aplicarlo. Además, debe presentar periódicamente a la OIT informes sobre las medidas que haya tomado para aplicar un convenio, y se compromete a aceptar la supervisión de la OIT, aunque su país no los haya ratificado.

Recomendaciones¹⁰²) prescriben un trato y unas condiciones de trabajo mínimas y están destinadas a todos los trabajadores de uno u otro sexo.¹⁰³

Este trabajo sólo tratará los convenios internacionales que apuntan específicamente a proteger a las mujeres que trabajan y a promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo. Entre los principales convenios se encuentran: la discriminación en materia de empleo y ocupación, la igualdad de remuneración, y los trabajadores con responsabilidades familiares.

Convenio 111: sobre la discriminación en materia de ocupación y empleo

Este Convenio promueve la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación y forma parte del ordenamiento peruano por haber sido ratificado (1970). El Convenio hace alusión al acceso a los medios de formación profesional, la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones y las condiciones de trabajo.

Convenio 100: sobre la igualdad de remuneración

El presente convenio se refiere a la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por igual valor. El Convenio es aplicable a los salarios o sueldos básicos o a cualquier otro pago en dinero o especie pagado por el empleador. También ha sido ratificado por el Estado peruano en 1960.

Convenio 156: sobre trabajadores con responsabilidades familiares

El Convenio busca establecer una verdadera igualdad de oportunidades y de trato entre los trabajadores y trabajadoras que tienen responsabilidades familiares. Se aplica a los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades para con sus hijos a cargo u otros miembros de su familia directa que dependan de ellos. Fue ratificado por el Estado peruano en 1986.

¹⁰² Según la OIT, una recomendación no es un tratado internacional; simplemente da orientaciones generales o técnicas para encauzar la política y práctica nacionales. Las recomendaciones no se ratifican. Completan o especifican más detalladamente las disposiciones que figuran en los convenios correspondientes.

¹⁰³ OIT: «ABC de los derechos de las trabajadoras: guía práctica». Ginebra, 1994, p. 1.

Otros convenios

El Convenio 122 sobre política de empleo, busca promover el pleno empleo, productivo y libremente elegido y que cada trabajador tenga las posibilidades de adquirir la formación necesaria para ocupar el empleo que le convenga.

El Convenio 158 sobre la terminación de la relación de trabajo se refiere a la protección de los trabajadores contra el despido sin causa que justifique tal decisión del empleador. Considera que la diferencia de sexo, el estado civil, las responsabilidades familiares y el embarazo no constituyen causas justificadas para la culminación de la relación del trabajo.

El Convenio 142 referido al desarrollo de los recursos humanos busca el desarrollo de la orientación y la formación profesionales, que están muy relacionadas con el empleo. Declara que las políticas y los programas de orientación profesional deben ayudar a desarrollar y utilizar las aptitudes de las personas sin ningún tipo de discriminación.

El Convenio 140 sobre la licencia pagada de estudios, busca promover la enseñanza y la formación durante las horas de trabajo, con las consiguientes prestaciones económicas. Considera el principio según el cual no se debe negar la licencia pagada a trabajadores por razones de diferencia de sexo.

Las normas especiales de protección

Están destinadas a las mujeres y a la mayoría de instrumentos que contienen medidas especiales de protección para la mujer en su función de reproducción.

Los Convenios 3 y 103 (revisado) sobre protección a la maternidad, buscan establecer un descanso de maternidad a fin de asegurar a la mujer embarazada o que lacte una triple protección de su salud y la de su hijo; con prestaciones económicas y médicas, así como la protección de su empleo y la garantía de sus ingresos. Establece como mínimo un descanso por maternidad de doce semanas. En junio del 2000, la OIT adoptó un nuevo Convenio y una Recomendación sobre la protección de la maternidad (Convenio 183 y Recomendación 191). El texto completo del Convenio 183 y de la Recomendación 191 se incluyen en el Anexo 2.

El Convenio 102 sobre seguridad social (norma mínima) hace referencia a las prestaciones correspondientes al embarazo y al parto, y a las prestaciones médicas de maternidad, así como sobre la suspensión de ganancia derivada de la maternidad y su compensación con pagos periódicos.

El Convenio 110 sobre plantaciones (y protocolo, 1982) busca mejorar la situación de los trabajadores de las plantaciones, velando por que se les apliquen también ciertas disposiciones de otros convenios. Contiene una disposición que prohíbe a las mujeres embarazadas todo trabajo perjudicial en el período que precede a su descanso de maternidad y declara ilegal el despido de la mujer únicamente por razones de embarazo o lactancia de su hijo.

El Convenio 136 sobre benceno es aplicado a todas las actividades en que los trabajadores estén expuestos al benceno y a productos cuyo contenido de benceno exceda del uno por ciento por unidad de volumen. También hace mención que no se debe emplear a mujeres embarazadas o lactantes y a jóvenes menores de 18 años de edad en trabajos que entrañen un contacto con benceno o con productos que lo contengan.

El Convenio 127 sobre peso máximo se refiere a que no se debe exigir ni permitir a ningún trabajador el transporte manual de una carga cuyo peso pueda poner en peligro su salud o seguridad. En relación a las mujeres trabajadoras señala que se limitará su empleo en el transporte de cargas que no sean ligeras y el peso máximo de las mismas deberá ser considerablemente inferior al que se admita para todos los trabajadores adultos de sexo masculino.

El Convenio 141 sobre organizaciones de trabajadores rurales hace referencia a la libertad sindical en el caso de los trabajadores rurales, el fomento de su organización y su participación en el desarrollo económico y social. También señala que la política nacional debe fomentar la organización de los trabajadores rurales sin discriminación.

Las normas especiales relativas a las condiciones de trabajo

El Convenio 89 sobre el trabajo nocturno (mujeres), se orienta a que las mujeres, sin distinción de edad, no podrán trabajar durante la noche en ninguna empresa industrial, pública o privada, salvo en aquéllas en que estén empleados únicamente los miembros de una misma familia. El Convenio 171 sobre el trabajo nocturno, se orienta a proteger tanto a hombres y mujeres que trabajan

de noche. Se aplica a todos los trabajadores, de uno y otro sexo, salvo a los que trabajan en la agricultura, la ganadería, la pesca, el transporte marítimo y la navegación interior.

El Perú había ratificado los Convenios 4 y 41 de la OIT que establecen la prohibición del trabajo nocturno. Sin embargo, a la fecha se ha denunciado dicho convenios a través de la Resolución Legislativa N° 26726 en diciembre de 1996. El Convenio 45 sobre el trabajo subterráneo (1935), prohíbe el empleo de mujeres, cualesquiera sea su edad, en los trabajos subterráneos de las minas. El Perú ratificó dicho Convenio en 1945, pero a la fecha está denunciado. El Cuadro 11 esquematiza lo expuesto.

4.4 *Convenios sobre el trabajo de la mujer ratificados por los Países Andinos*

En general, se observa que la mayoría de los países andinos han ratificado algunos convenios internacionales relativos a la mujer trabajadora. Respecto al Convenio 3 sobre la protección a la maternidad, sólo Colombia y Venezuela la han ratificado, quedando pendiente los países de Bolivia, Ecuador y Perú.

Respecto a los Convenios 4, 41 y 89 sobre la prohibición del trabajo nocturno se tiene que sólo Perú, Bolivia y Venezuela la han ratificado. Hoy en día el trabajo nocturno de las mujeres en los países andinos es permitido salvo para la actividad industrial.

El Convenio 45 sobre la prohibición de trabajos subterráneos ha sido ratificado por la mayoría de los países andinos a excepción de Venezuela.

En materia de igualdad salarial si bien los cinco países andinos han ratificado el Convenio 100 que establece la igualdad en la remuneración, se observan diferentes tesis al respecto. Venezuela plantea la tesis de igual salario por igual trabajo, mientras que Ecuador acoge la tesis más avanzada que plantea igual salario por trabajo de igual valor.

El Convenio 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación, ha sido ratificado por los cinco países andinos. Siendo el primero en ratificarlo Ecuador en el año de 1962 y el último Bolivia (1977).

El Convenio 103 sobre protección a la maternidad ha sido ratificado por Bolivia, Ecuador y Venezuela. Perú y Colombia todavía no lo ha ratificado. El

CUADRO 11 CONVENIOS Y RECOMENDACIONES INTERNACIONALES RELATIVOS A LA MUJER TRABAJADORA

N°	CONVENIOS	N°	RECOMENDACIONES
	PRINCIPALES CONVENIOS		PRINCIPALES RECOMENDACIONES
100	Igualdad de remuneración (1951)	90	Igualdad de Remuneración (1951)
111	Discriminación, empleo y ocupación (1958)	111	Discriminación, empleo y ocupación (1958)
156	Trabajadores con responsabilidades familiares (1981)	165	Trabajadores con responsabilidades familiares (1981)
	OTROS CONVENIOS		OTRAS RECOMENDACIONES
122	Política de empleo (1964)	122	Política de empleo (1964)
158	Terminación de la relación de trabajo	169	Política de empleo (disposiciones complementarias) (1984)
142	Desarrollo de los recursos humanos (1975)	150	Desarrollo de los recursos humanos (1975)
150	Licencia pagada de estudios (1974)	148	Licencia pagada de estudios (1974)
	NORMAS ESPECIALES DE PROTECCIÓN		RECOMENDACIONES ESPECIALES DE PROTECCIÓN
3	Protección a la maternidad (1919)	95	Protección a la maternidad (1952)
103	Protección a la maternidad (revisado) (1952)	191	Protección a la maternidad (2000)
183	Protección a la maternidad (nuevo) (2000)	4	Saturnismo (mujeres y niños) (1919)
102	Seguridad social (norma mínima) (1952)		
110	Plantaciones 1958 (y protocolo, 1982)	128	Peso máximo (1967)
136	Benceno (1971)	149	Organizaciones de trabajadores rurales (1975)
128	Peso máximo (1967)	114	Protección contra las radiaciones (1960)
141	Organizaciones de trabajadores rurales (1975)	157	Personal de enfermería
	NORMAS ESPECIALES RELATIVAS A LAS CONDICIONES DE TRABAJO		RECOMENDACIONES ESPECIALES A LAS CONDICIONES DE TRABAJO
89	Trabajo nocturno (mujeres) (1948) (y protocolo 1990)	178	Trabajo nocturno (1990)
171	Trabajo nocturno (1990)		
45	Trabajo subterráneo mujeres (mujeres) (1935)	116	Reducción de la duración del trabajo (1962)

Fuente: Elaboración propia con base en OIT: "Los Derechos de las Trabajadoras. Las Normas Internacionales del Trabajo y las Mujeres que trabajan.", 1994 Ministerio de Asuntos Sociales. Madrid, España, 1994

nuevo Convenio 183 adoptado por la OIT en junio del 2000, aún no ha sido ratificado por ninguno de los países andinos.

Finalmente, el Convenio 156 referido a las responsabilidades familiares sólo ha sido ratificado por Venezuela (1984) y después de dos años por el Perú (1986). El cuadro 12 ilustra todo lo expuesto.

CUADRO 12
CONVENIOS INTERNACIONALES DEL TRABAJO SOBRE EL TRABAJO
DE LA MUJERAS RATIFICADOS POR LOS PAISES ANDINOS

N°	CONVENIO	PERU	BOLIVIA	COLOMBIA	EGUADOR	VENEZUELA
3	Protección de la maternidad, 1919			20/06/33		20/11/44
4	Trabajo nocturno (mujeres), 1919	08/11/45		20/06/33		07/03/33
41	Trabajo nocturno (mujeres) (revisado), 1934	08/11/45				07/03/33
45	Trabajos subterráneos (mujeres), 1935	08/11/45	14/11/73		06/07/54	20/11/44
89	Trabajo nocturno (mujeres) (revisado), 1948	14/11/73				
100	Igualdad de remuneración, 1951	01/02/60	14/11/73	07/06/63	11/03/57	10/08/82
103	Protección a la maternidad (revisado), 1952		14/11/73		05/02/62	10/08/82
111	Discriminación (empleo y ocupación) 1958	10/08/70	31/01/77	04/03/69	10/07/62	03/06/71
156	Trabajadores con responsabilidades familiares, 1981	16/06/86				27/11/84
183	Protección de la Maternidad, 2000					

Tomado y ampliado de: "Estudio comparado de las legislaciones de Trabajo de los Países del Grupo Andino".

Vigencia de Convenios:

Convenio 3	:	13 de Junio
Convenio 41	:	22 de noviembre de 1936
Convenio 45	:	30 de mayo de 1937
Convenio 100	:	23 de mayo de 1953
Convenio 103	:	7 de septiembre de 1955
Convenio 111	:	15 de junio de 1960
Convenio 156	:	11 de agosto de 1983
Convenio 183	:	15 de junio del 2000

4.5. *Normatividad interna sobre el trabajo de las mujeres en los países andinos*

De forma esquemática se presenta en el Cuadro 13 un resumen comparativo de la normatividad interna relativa al trabajo de las mujeres en los países andinos.

Por lo tanto, respecto de la normatividad en los países andinos, puede concluirse lo siguiente:

- a) Todas las legislaciones otorgan protección constitucional a la maternidad en un sentido genérico (salvo en Venezuela, cuya Ley Orgánica del Trabajo es más detallista). En el caso de Colombia, Venezuela se ha dictaminado además de las mujeres que adoptan gozarán también del

CUADRO 13
NORMATIVIDAD INTERNA SOBRE EL TRABAJO DE LAS MUJERES EN LOS PAISES ANDINOS

DERECHOS	BOLIVIA	COLOMBIA	ECUADOR	PERU	VENEZUELA
DESCANSO Y SUBSIDIO POR MATERNIDAD Ley General del Trabajo	Ley General del Trabajo Art. 61: Las mujeres embarazadas descansarán desde 15 días antes hasta 45 días después del alumbramiento, o hasta un tiempo mayor si como consecuencia sobreviniera casos de enfermedad. Conservarán su derecho al empleo y percibirán el 50% de sus salarios.	Codigo del trabajo Art. 236: Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de doce semanas en la época del parto, remunerado con el salario que devengue al entrar a disfrutar el descanso. La última semana puede ser cedida al esposo (Art. 34 de la Ley No. 50). Art. 237: De 2 a 4 semanas para la mujer que sufre aborto o parto prematuro no viable, remuneradas con el salario que devengue al entrar a disfrutar el descanso.	Codigo del trabajo Art. 153: Queda prohibido el trabajo del personal femenino dentro de las dos semanas anteriores y las diez semanas posteriores al parto. Remuneración completa durante ese tiempo (Art. 153 del CT).	Ley 26644 (Junio, 1996) Art. 1: Es derecho de la trabajadora gestante a gozar de 45 días de descanso pre-natal y 45 días de descanso post-natal. El goce del descanso prenatal podrá ser diferido, parcial o totalmente, y acumulado en el post-natal, a elección de la trabajadora gestante. Tal decisión deberá ser comunicada al empleador con dos meses de antelación. Ley 27409 El trabajador que adopta a un menor tiene derecho a 30 días de licencia remunerada.	Ley Orgánica del Trabajo de 1990. Art. 385: la trabajadora en estado de gravidez tendrá derecho a un descanso durante seis semanas anteriores al parto y doce semanas después, o por un tiempo mayor, a causa de una enfermedad que según dictamen médico sea consecuencia del embarazo o del parto y que la incapacite para el trabajo. Art. 386: La trabajadora a quien se le conceda la adopción de un niño menor de tres años tendrá derecho a un descanso de maternidad durante un período máximo de diez semanas contadas a partir de la fecha en que le se a dado a colocación familiar autorizada por el Instituto Nacional del menor, con miras a la adopción; derecho a una indemnización para su mantenimiento y el del niño.

Tomado y ampliado de «La Reforma Laboral en América Latina» - Un análisis comparado. OIT, 2000

DERECHOS	BOLIVIA	COLOMBIA	ECUADOR	PERU	VENEZUELA
<p>PERMISO DE LACTANCIA</p>	<p>Ley General del Trabajo Art. 61:....Durante la lactancia tendrán períodos de descanso al día, no inferiores en total de una hora.</p>	<p>Código sustantivo del Trabajo Art. 238: 1.- El empleador esta en la obligación de conceder a la trabajadora dos descansos de 30 minutos cada uno dentro de la jornada para amamantar a su hijo, sin descuento alguno del salario por dicho concepto durante los primeros (6) meses de edad. 2.- El patrono está en la obligación de conceder más descansos que los establecidos en el inciso anterior si la trabajadora presentare certificado médico en el cual se expongan las razones que justifiquen ese mayor número de descansos.</p>	<p>Código Sustantivo del Trabajo Art. 156:.... En tales centros de trabajo, la madre podrá disponer durante los nueve meses posteriores al parto de 15 minutos cada 3 horas para lactar a su hijo. En las empresas o centros de trabajo que no cuenten con guarderías infantiles, durante los 9 meses posteriores al parto, la for- nada de la madre del lactante durará 6 horas, que se señalarán de acuerdo al convenio colectivo, el reglamento interno, o por acuerdo de las partes.</p>	<p>Ley 27240 (Diciembre, 1999) Art. 1 : La madre trabajadora al término del período postnatal tiene derecho a una hora de lactancia materna, hasta que su hijo tenga como mínimo seis meses de edad.</p>	<p>Ley Orgánica del Trabajo de 1990. Art. 393 : Durante el período de lactancia, la mujer tendrá derecho a dos descansos diarios de media hora cada uno para amamantar a su hijo en la guardería respectiva. Si no hubiera guardería, los descansos previstos en este artículo serán de una hora cada uno.</p>

DERECHOS	BOLIVIA	COLOMBIA	ECUADOR	PERU	VENEZUELA
DERECHO A LA GUARDERIA	<p>Dec. Reglamentario 224 (23/08/43)</p> <p>Art. 56: Las empresas que ocupen más de cincuenta obreros deberán mantener salas anexas e independientes del local del trabajo, en donde las mujeres puedan amamantar a sus hijos menores de un año y dejarlos mientras ellas, permanezcan en sus labores.</p> <p>Art. 57: El mantenimiento de las salas correrá por cuenta exclusiva del patrono, quien deberá tener una persona competente a cargo de la atención del cuidado de los niños.</p>	(104)	<p>Código Sustantivo del Trabajo</p> <p>Art. 156: En las empresas permanentes de trabajo que cuenten con cincuenta o más trabajadores, el empleador establecerá anexo o próximo a la empresa o centro de trabajo un servicio de guardería infantil para la atención de los hijos de estos, suministrando gratuitamente atención de los hijos de estos, suministrando gratuitamente atención, alimentación, local e implementos para este servicio.</p> <p>Las empresas que no puedan cumplir con esta obligación directamente, podrán unirse a otra empresa o contratar con terceros para prestar servicio.</p>		<p>Ley Orgánica del Trabajo de 1990.</p> <p>Art. 391: El patrono que ocupe más de 20 trabajadores, deberá mantener una guardería infantil donde puedan dejar a sus hijos durante la jornada de trabajo. Dicha guardería deberá contar con el personal idóneo y especializado. En la reglamentación de esta ley o por resoluciones especiales se determinará las condiciones mínimas para el establecimiento de guardería y se harán los señalamientos necesarios con el objeto de cumplir los fines para los cuales han sido creadas.</p>

La legislación colombiana prevé un mecanismo alternativo a las guarderías infantiles por empresa, en el cual interviene el Estado. En esta país existen los "Centros de Atención Integral al Pre-escolar" (Ley 27-1974), los cuales funcionan con aportaciones de todas las entidades empleadoras, sean públicas o privadas además del cobro de tarifas diferenciadas en razón de las posibilidades económicas de la población; los desempleados y los que ganan el sueldo mínimo no pagan por este servicio.

DERECHOS	BOLIVIA	COLOMBIA	ECUADOR	PERU	VENEZUELA
DERECHO A LA NO DISCRIMINACION (Empleo y Ocupación) ¹⁰⁵	Decreto 1398-90 Art. 9: No habrá discriminación de la mujer en materia de empleo. En consecuencia se dará igual tratamiento al hombre en todos los aspectos relacionados con el trabajo, el empleo y la seguridad social, especialmente en lo relacionado con: a) Igualdad de oportunidades para el acceso a todo tipo de empleo; b) Igualdad de derechos frente a toda clase de ocupación; d) Libre elección de profesión, ocupación y tipos de adiestramiento; f) Igualdad en la seguridad social, en las condiciones de trabajo y demás sistemas de protección existentes.	Constitución Política (1991) Art. 43 «La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado y recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviese desempleada o desamparada.	D.S. 003-97-TR (27/03/97) Art. 29 : Es nulo el despido que tenga por motivo:... d) La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma		Ley Orgánica del Trabajo de 1990. Art. 379 : La mujer trabajadora gozará de todos los derechos garantizados en esta Ley y su reglamentación a los trabajadores en general y no podrá ser objeto de diferencias en cuanto a la remuneración y demás condiciones de trabajo.

¹⁰⁵ Las cinco legislaciones recogen el principio de la no discriminación por razón de sexo; pero únicamente la colombiana y la Venezuela han remarcado la igualdad en el ámbito laboral (admisión en el empleo, formación profesional, libertad de elección, condiciones de trabajo, etc., de conformidad al Convenio N° 111 de la OIT, ratificado por todos ellos. Por su parte, la legislación peruana trae a colación el criterio que prohíbe la discriminación, pero únicamente en lo relativo a la estabilidad laboral.

DERECHOS	BOLIVIA	COLOMBIA	ECUADOR	PERU	VENEZUELA
IGUALDAD EN LA REMUNERACION	Ley General del Trabajo Art. 52: Remuneración o salario es el que percibe el empleado u obrero en pago de su trabajo. No podrá convenirse salario inferior al mínimo, cuya fijación según los ramos de trabajo y las zonas del país, se hará por el Ministerio de Trabajo. El salario es proporcional al trabajo, no pudiendo hacerse diferencias por razón de sexo o nacionalidad.	Código Sustantivo del Trabajo Art. 143: 1) Al igual trabajo, desempeño en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual... 2) No pueden establecerse diferencias en el salario por razones de edad, sexo, nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales.	Código Sustantivo del Trabajo Art. 78: A trabajo igual debe corresponder igual remuneración, sin disminución de sexo, raza, nacionalidad o religión; más la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración.		Ley Orgánica del Trabajo de 1990. Art. 379: La mujer trabajadora gozará de todos los derechos garantizados en esta Ley y su reglamentación a los trabajadores en general, y no podrá ser objeto de diferencias en cuanto a la remuneración y demás condiciones de trabajo.
TRABAJADORES CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES		Constitución Política (1991) Art. 43: ...El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia. Ley 82-95 Art. 2: Entiéndase por mujer cabeza de familia, quien siendo soltera o casada, tenga bajo su cargo económica o so-	Constitución Política La reciente constitución ecuatoriana reconoce a las madres y padres como jefes de familia, así como identidades obligatorias a lo que ha venido a denominar "Corresponsabilidad paterna y materna" pero además considera labor productiva al	D.S. 002-97 (27/03/97) Art. 37: Las categorías laborales que podrán beneficiarse principalmente de los programas especiales de empleo serán las siguientes: a) Mujeres con responsabilidades familiares, sin límite de edad. Art. 40: Se considerará mujeres con responsa-	Ley Orgánica del Trabajo de 1990. Art. 381: En ningún caso el patrono exigirá que la mujer aspirante a un trabajo se someta a exámenes médicos o de laboratorio destinados a diagnosticar el embarazo, ni pedirle la presentación de certificados médicos con ese fin ⁽¹⁰⁶⁾ .

Aunque esta norma no constituye también una protección a la maternidad, la hemos incluido en el rubro de responsabilidad familiar, toda vez que la intención del legislador ha sido evitar que exista discriminación laboral para con las mujeres que son madres: dicha intención se adecua perfectamente al principio de libertad de trabajo centrado (entendido en esta caso como libertad de acceso) que se recoge en el Convenio 111 y en la recomendación 165 de la OIT.

DERECHOS	BOLIVIA	COLOMBIA	ECUADOR	PERU	VENEZUELA
<p>PROTECCION CONTRA EL DESPIDO</p>	<p>Ley No 975 (02.05.88) Art. 1: Toda mujer en periodo gestación hasta un año del nacimiento del hijo, gozará de inamovilidad en su puesto de trabajo en instituciones públicas o privadas.</p>	<p>Código Sustantivo del Trabajo Art. 239: 1) Ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia. 2) Se presume que el despido se ha efectuado por motivo del embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar dentro del período de embarazo o dentro de los 3 meses posteriores al parto. 3) La trabajadora despedida sin la autorización</p>	<p>trabajo doméstico no remunerado.</p>	<p>bilidades familiares a todas aquellas que con independencia de su edad y de su estado civil, cuentan con cargas familiares y se encuentran dispuestas a trabajar en jornada parcial a tiempo indeterminado.</p>	<p>Ley Orgánica del Trabajo de 1990. Art. La mujer trabajadora en estado de gravidez gozará de inamovilidad durante el embarazo y hasta un año después del parto.</p>
			<p>Código Sustantivo del Trabajo Art. 154: No se podrá dar por terminado el contrato de trabajo por causa del embarazo de una mujer trabajadora y el empleador no podrá reemplazarla definitivamente dentro del período de doce semanas que fija el artículo anterior. Durante este lapso la mujer tendrá derecho a percibir la remuneración completa, salvo</p>	<p>Ley 27185 (1999) Art. 29: Es nulo el despido que tenga por motivo: e) El embarazo, si el despido se produce en cualquier momento del período de gestación o dentro de los noventa días posteriores al parto.</p>	

DERECHOS	BOLIVIA	COLOMBIA	ECUADOR	PERU	VENEZUELA
		de la autoridad tiene derecho al pago de una indemnización equivalente a los salarios de 60 días fuera de las indemnizaciones a que hubiera lugar de acuerdo con el contrato de trabajo además del pago de las 12 semanas de descanso remunerado de que trata este capítulo, si no las hubiera tomado.	el caso de los dispuesto por la Ley del Seguro Social obligatorio, siempre que cubra en forma igual o superior los amparos previstos en este Código.	Ley de Productividad y competitividad (Texto Único Ordenado D.L. 728: D.S. 003-97-TR) (Abril, 1997) Art. 29: d) Es nulo el despido cuando tenga por motivo: la discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma.	
TRABAJO NOCTURNO ¹⁰⁷	Ley General del Trabajo Art. 60: Las mujeres y los menores de 18 años solo podrán trabajar durante el día, exceptuando labores de enfermería, servicio doméstico y otros que determinarán.	Código Sustantivo del Trabajo Art. 242: 2) Las mujeres sin distinción de edad, no pueden ser empleadas durante la noche en ninguna empresa industrial, salvo que se trate de una empresa en que estén empleados únicamente los miembros de una misma familia.			

¹⁰⁷ En las Legislaciones de Ecuador, Perú y Venezuela se han derogado recientemente las normas que estipulaban las limitaciones al trabajo nocturno de las mujeres.

DERECHOS	BOLIVIA	COLOMBIA	ECUADOR	PERU	VENEZUELA
<p>TRABAJO INSALUBRE PELIGROSO O SUBTERRANEO Ley General del Trabajo</p>	<p>Art. 59: Se prohíbe el trabajo de mujeres y de menores en labores peligrosas, insalubres o pesadas y en ocupaciones que perjudiquen su moralidad y buenas costumbres. Decreto Supremo 04/08/1940 Art. 1: Queda prohibido a los empresarios de minas emplear mujeres menores de 18 años en trabajos que deban cumplirse en galerías subterráneas, molinos de minerales, hornos de calcinación y labores de secadura y ensecadura de barrilla. Código Sustantivo del Trabajo</p>	<p>Art. 242: 2) Queda prohibido emplear a menores de 18 años y las mujeres en trabajos de pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. 3) Las mujeres, sin distinción de edad, y los menores de 18 años, no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas ni, en general, trabajar en labores insalubres, peligrosas, o que requieran grandes esfuerzos.</p>			

descanso por maternidad, así como también de las normas protectoras contra el despido. En el caso de Perú se considera que al trabajador que adopte a un menor tiene derecho a 30 días de licencia remunerada.

- b) La duración de la licencia por maternidad se encuentra regulada en todos los países andinos, aunque no de forma uniforme ya que su duración es fluctuante en cada uno de los países: Bolivia (60 días), Colombia (12 semanas), Ecuador (12 semanas), Perú (90 días) y Venezuela (126 días).
- c) En todos los países andinos se encuentra regulada el permiso por lactancia, no obstante no se señala si el permiso incluye el tiempo de traslado a la sala cuna, salvo Venezuela donde el descanso de dos medias horas por día se amplía a dos horas cuando el empleador no ha cumplido con instalar una guardería en el centro de trabajo.
- d) En la mayoría de los países andinos los servicios de guardería se considera como obligación exclusiva del empleador, salvo Colombia donde el servicio de guardería esta a cargo del Estado. En el caso de Perú aún no se ha recuperado el derecho a las salas cunas en los Centros de Trabajo que contempla la Ley 26513 de 1995.
- e) Las tres legislaciones que protegen a los trabajadores con responsabilidades familiares, centran sus esfuerzos en torno a la protección a la madre. Sin embargo, en la legislación colombiana se ha previsto que las mujeres puedan ceder una de sus doce semanas de descanso post-natal a su cónyuge o compañero permanente, a fin de que la acompañe en el momento del parto y en la fase inicial del puerperio.
- f) En general se observa que en los países andinos hay distintos grados de protección contra el despido. La ley de Bolivia protege hasta un año después del nacimiento del niño. Pero en los demás países se ofrece a la madre embarazada una estabilidad relativa.
- g) La única legislación que aún mantiene una jornada menor de trabajo para la mujer, es la boliviana (40 horas semanales).
- h) En Bolivia se promulgó en enero de 1996, una ley que obliga a las agrupaciones políticas a incluir un porcentaje no menor del 30% en sus

listas al Parlamento. De igual manera en el Perú en 1997 se establece una Ley Electoral que obliga a los partidos y alianzas electorales a incluir un 25% de mujeres entre sus listas al Parlamento y a los gobiernos locales.

4.6. *Normatividad interna sobre el trabajo de la mujer en el Perú*¹⁰⁸

La Constitución Política del Perú de 1993, establece el derecho a no ser discriminado y la «igualdad ante la Ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole». Asimismo señala en el art. 26° el respecto a la igualdad y no discriminación en el empleo por causa de embarazo lo que es complementado a través del art. 23° donde se establece la protección especial a la madre trabajadora.

En el Perú se modificó en 1995 la regulación del trabajo de la mujer,¹⁰⁹ derogándose toda normativa emitida durante las primeras décadas del siglo XX: «Se explicó que dichas medidas tenían por objeto eliminar los privilegios que no tenían un asidero en la realidad y que más bien constituían trabas al ingreso y permanencia de las mujeres en el empleo»¹¹⁰.

La derogación de dicha normativa se dio en el contexto de la flexibilización laboral iniciada en 1990-1991, que según informes presentados por CEDAL y

¹⁰⁸ El Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2000-2005 (aprobada por Decreto Supremo N° 001-2000 en Febrero de 2000), en materia de empleo señala cuatro objetivos estratégicos: 1) Promover los derechos económicos de la mujer 2) Promover el acceso de la mujer en condiciones de igualdad, a los recursos, al empleo, los mercados y el comercio, 3) Concienciar a los agentes laborales, empresas y organizaciones sindicales sobre los obstáculos y discriminaciones existentes en el mundo laboral, y 4) Promover el reparto equitativo de responsabilidades familiares como condición básica para el desarrollo eficaz de una política de igualdad de oportunidades en el empleo.

¹⁰⁹ «En nuestro país hasta la entrada en vigencia de la Ley N° 26513 (y con ocasión de la denuncia de los Convenios Internacionales del Trabajo N° 41 y 45° mediante R.L. N° 26726) la situación de la mujer contó con una serie de beneficios que procuraron superar las dificultades que entrañaban la función social del cuidado del hogar que hasta ese momento le había sido asignada. Por esta razón hasta el 29 de julio de 1995 la mujer trabajadora gozó, en forma exclusiva, de ciertos beneficios, regulados por la Ley N° 2851 del 23 de noviembre de 1928, que consistieron no sólo en la prohibición del trabajo de mujeres en ciertas condiciones consideradas riesgosas (trabajo en minas y trabajo nocturno), sino también en el otorgamiento de ciertas ventajas en materia laboral fundadas en el sexo». Véase en: Vinatea, Luis: «Discriminación Laboral por Razón de sexo en el Perú». En: Discriminación sexual y aplicación de la ley. Volumen II Derecho laboral, GREVISA. Lima, Perú, 2000, p. 279.

¹¹⁰ Cortés y Toyama. Op. cit., p. 17.

APRODEH fue contraria a los derechos de los trabajadores, en general, y de las mujeres en particular. Al respecto se señala que «los cambios en materia laboral parecen haber afectado de manera especial a la PEA femenina, pues aunque sus índices de desempleo son siempre más altos que los de los varones, han aumentado coincidentemente en la etapa en la que la protección legal de la estabilidad laboral ha menguado».¹¹¹

A diferencia de la normativa de 1995, si bien la legislación actual tiene una línea más igualitaria en relación a las mujeres y varones. Sin embargo, aún subsisten algunos aspectos que requieren ser discutidos, como por ejemplo la ley de responsabilidades familiares, el descanso paternal, la ley de la trabajadora del hogar entre otras.

La *Ley N° 26644* regula el goce del derecho de descanso pre y post natal de 45 días cada uno; señala además que el goce del descanso prenatal podrá ser diferido parcial o totalmente y acumulado por el post natal a decisión de la madre trabajadora. Asimismo se dice que las beneficiarias de un subsidio por maternidad que se otorga durante 90 días, no deben efectuar actividad alguna durante ese período.

El subsidio de lactancia que hasta 1997 se otorgaba a la trabajadora, madre o persona que tuviera a su cargo el hijo de un trabajador asegurado, fue restringido en 1997 por la *Ley N° 26790*, la cual establece que dicho subsidio sólo sea otorgado a las trabajadoras.

Respecto al permiso por lactancia, la *Ley N° 27240* establece una hora diaria de tiempo libre para dar de lactar al nacido. Antes era disfrutado hasta que el niño cumpla un año de edad; ahora el período se ha reducido a los seis meses de edad. Asimismo, este derecho que antes era disfrutado por todas las trabajadoras del sector público y privado, se ha restringido sólo a las profesoras del sector público y privado, y a las servidoras de la administración pública. Cortés y Toyama, señalan que «el gran problema de esta norma es que la licencia establecida no aparece como remunerada, por lo que dependerá de la voluntad del empleador otorgarla como licencia remunerada»¹¹².

¹¹¹ CEDAL y APRODEH: Informe Anual 2000. Op cit., p. 41.

¹¹² Cortés y Toyama. Op cit , p. 42.

En cuanto al derecho a guardería, antes se contemplaba que los centros con más de 25 trabajadoras mayores de 18 años, deberían contar con una guardería. En la actualidad aún no se ha recuperado ese derecho que resguardaba la ley anterior.

En relación a la indemnización por despido, la anterior norma estipulaba que el empleador que despidiera a una mujer dentro de los tres meses anteriores o posteriores al parto, estaba obligado al pago de salarios de 90 días, sin perjuicio de una indemnización. Actualmente, la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728), regula el despido durante los períodos pre y post natal. Se expresa que es nulo el despido que tenga como motivo el embarazo y cuando se realice dentro de los 90 días anteriores o posteriores al parto. También señala que la indemnización es equivalente a una remuneración y media por año completo de servicios. Mediante la Ley 27185 (1999) la protección se amplía.

En lo concerniente a la indemnización por despido arbitrario, la Ley de Fomento al Empleo (Decreto Legislativo N° 728), cuyo Texto Único Ordenado ha sido aprobado por los Decretos Supremos Nros 002 y 003-97-TR), expresa que la indemnización por despido arbitrario es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios, como máximo de doce remuneraciones. Para hombres y mujeres no existe diferenciación alguna.

La norma N° 2851 sobre la prohibición del trabajo nocturno fue derogada y con ella la prohibición del trabajo nocturno para mujeres. La prohibición de trabajo subterráneo no fue regulada por ninguna norma, por tanto hoy no existe prohibiciones por razón de sexo.

Finalmente, el acoso sexual también se encuentra regulado en la legislación laboral, y es definido como un acto de hostilidad del empleador equiparable al despido. Incluye actos contra la moral y todos aquellos que constituyan conductas deshonestas que afecten la dignidad del/la trabajador/a. El cuadro 14 sintetiza todo lo expuesto.

CUADRO 14

PERU: NORMATIVIDAD INTERNA SOBRE EL TRABAJO DE LA MUJER

DERECHOS	ANTECEDENTES	REFORMAS Y LEGISLACION ACTUAL
<p>DESCANSO Y SUBSIDIO POR MATERNIDAD</p> <p>Este derecho fue eliminado por la Ley 26513 de julio de 1995, y después de un año fue restituido.</p>	<p>Ley 2851 (1918) y Ley 4239 (1921).</p> <p>(Se regulaba el trabajo femenino y el trabajo de menores).</p> <p>Licencia por maternidad:</p> <p>45 días antes y 45 días después del parto (inicialmente era de 60 días).</p>	<p>Ley 26644 (Junio, 1996)</p> <p>Art. 1: «Precísase que es derecho de la trabajadora gestante gozar de 45 días de descanso pre-natal antes y 45 días de descanso post-natal. El goce del descanso pre-natal podrá ser diferido, parcial o totalmente, y acumulado en el post-natal, a decisión de la trabajadora gestante. Tal decisión deberá ser comunicada al empleador con la antelación no menor de 2 meses a la fecha probable del parto».</p> <p>Art. 2: «La comunicación a que se refiere el artículo precedente deberá estar acompañada del informe médico que certifique que la postergación del descanso pre-natal no afectaría en modo alguno a la trabajadora gestante o al concebido. La postergación del descanso pre-natal no autoriza a la trabajadora gestante a variar o abstenerse del cumplimiento de sus labores habituales, salvo que medie acuerdos al respecto con el empleador».</p>
<p>PERMISO POR LACTANCIA</p> <p>Este derecho fue eliminado por la Ley 26513, y después de un año y medio fue restituido.</p>	<p>Hora de Lactancia:</p> <p>1 hora de la jornada diaria para lactar a su hijo hasta que cumpla 1 año de edad.</p>	<p>Ley 27240, (Diciembre, 1999)</p> <p>Art. 1: 1.1. «La madre trabajadora al término del período post natal, tiene derecho a una hora diaria de permiso por lactancia materna, hasta que su hijo tenga como mínimo 6 (seis) meses de edad. 1.2. La madre trabajadora y su empleador podrán convenir el horario en que se ejercerá el derecho establecido en el párrafo anterior. 1.3. El derecho que por ley se otorga no podrá ser compensado ni sustituido por ningún otro beneficio».</p> <p>Ley 27402, (Enero, 2001)</p> <p>Art. Único; Artículo 3: «En los casos en que se produzca adelanto del alumbramiento respecto de la fecha probable del parto fijada para establecer el inicio del descanso prenatal, los días de adelanto se acumularán al descanso postnatal. Si el alumbramiento se produjera después de la fecha probable de parto, los días de retraso serán considerados como descanso médico por incapacidad temporal para el trabajo y pagados como tales».</p>
<p>DERECHO DE GUARDERÍA</p> <p>Aún no se ha recuperado el derecho a las salas cunas en los centros de trabajo que contemplaba la Ley 26513 de julio de 1995.</p>	<p>Salas cunas:</p> <p>En centros de trabajo con más de 25 trabajadoras mayores de 18 años.</p>	

DERECHOS	ANTECEDENTES	REFORMAS Y LEGISLACION ACTUAL
DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL	Ley 24705 (junio 1985) Reconoce a las madres y/o amas de casa en calidad de trabajadoras independientes incorporadas a la Seguridad Social debiendo realizar un aporte mensual de 5% del salario mínimo vital.	Ley de Modernización de la Seguridad Social (ESSA-LUD) D.L. 887/ noviembre 1996. Establece el subsidio por maternidad y lactancia y el descanso pre y post-natal de 90 días incorporando al alcance de los mismos a las trabajadoras independientes.
TRABAJADORES CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES		Ley de Formación y Promoción Laboral (Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728: D.S. 002-97-TR) (Abril, 1997) Art. 37: Las categorías laborales que podrán beneficiarse principalmente de los programas especiales de empleo serán las siguientes: a) mujeres con responsabilidades familiares sin límite de edad. Art. 40: Para efectos de la presente ley, se considerará como mujeres con responsabilidades familiares a todas aquellas que con independencia de su edad y de su estado civil, cuentan con cargas familiares y se encuentren dispuestas a laboral en régimen de jornada parcial o a tiempo determinado. En tal caso, los programas deberán atender a la disponibilidad de tiempo de las trabajadoras, su grado de calificación laboral, las condiciones socio-económicas de sus hogares y su adecuación a las condiciones de la demanda de trabajo por parte de las empresas frente a las fluctuaciones de la demanda del mercado.
PROTECCIÓN CONTRA EL DESPIDO		Ley 27185, (octubre de 1999) Art. 29: Es nulo el despido que tenga por motivo: e) El embarazo, si el despido se produce en cualquier momento del período de gestación o dentro de los noventa (90) días posteriores al parto. Se presume que el despido tiene por motivo el embarazo, si el empleador no acredita en este caso la existencia de causa justa para despedir. Ante la declaración de la nulidad de despido cabe la reposición.
TRABAJO NOCTURNO (a) Aún no se ha recuperado la Ley que estipulaba limitaciones al trabajo nocturno de las mujeres.	Prohibiciones para el Trabajo de Mujeres: Trabajo nocturno	

DERECHOS	ANTECEDENTES	REFORMAS Y LEGISLACION ACTUAL
TRABAJO INSALUBRE PELIGROSO O SUBTERRÁNEO No se ha vuelto a regular sobre el tema. En la actualidad existe prohibición por razones de sexo a desempeñar labores de esta naturaleza.	Prohibiciones para el Trabajo de Mujeres: - Trabajo en subterráneos - Trabajo en minas y canteras	
PROTECCIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL	La Ley 24514 Regulaba el acoso sexual como una falta del empleador	D.L. 728 y hoy Ley de Productividad y Competitividad Art. 30: Son actos contra la moral, el hostigamiento sexual, y todos aquellos que constituyan actitudes deshonestas que afecten la dignidad del trabajador. El hostigamiento sexual; constituye falta del empleador equiparable al despido.

Fuente: Elaboración propia con base a las Normas Legales citadas.

4.7 *Régimenes Especiales: Trabajo del hogar y trabajadores domésticos*

En 1957 se consideraba (según Decreto Supremo N°23-DT), «trabajadores domésticos a todas aquellas personas que se dedican en forma habitual y continua a labores de aseo, cocina, asistencia y demás, propias de la conservación de una residencia o casa-habitación y del desenvolvimiento de la vida de un hogar que no importen lucro o negocio para el patrón o sus familiares».

En el mismo año y según Resolución Suprema N° 18 (14/12/57) se considera «que el servicio doméstico comprende las labores de amas de llaves, cocineras, lavanderas, mayordomos, niñeras, porteros, jardineros, servicios de mano de obra y demás similares que se realicen en una residencia o casa-habitación dentro de una jornada no menor de ocho horas diarias». No se consideraba «servicio doméstico al que se presta en hoteles, cantinas, restaurantes, instituciones de beneficencia, sociales, culturales, religiosas, deportivas y demás establecimientos análogos».

Mediante Decreto Supremo 002-70-TR del 10 de marzo de 1970, se establece de manera más completa este régimen. Por ejemplo: «los trabajadores domésticos tendrán derecho como mínimo a ocho horas diarias de descanso

nocturno, a 24 horas continuas de descanso semanal, el que podrá ser en día domingo o en otro día de la semana; a descanso los días 1 de Mayo, 28 de Julio y 25 de Diciembre. Si el empleador necesitara los servicios del trabajador doméstico en algunos de estos tres días, le abonará un salario extra». Asimismo, se le otorga el derecho a las vacaciones después de un año de trabajo con el mismo empleador y a la seguridad social. Si bien, para algunos analistas se trataría de subtrabajadores, por lo que resultaría tensible que tengan menos derechos que el resto de trabajadores. Compartimos con aquellos que consideran que «resulta discutible que este tipo de trabajadores -generalmente mujeres- no cuentan con la adecuada protección, dado que no tienen los mismos derechos que un trabajador del régimen ordinario tales como beneficios sociales - perciben el 50% de lo establecido en régimen común o protección contra el despido arbitrario reciben solamente media remuneración mensual».¹¹³

Finalmente, es importante distinguir dos supuestos: que se dan, según refieren Cortés y Toyama: «El trabajo doméstico es aquel que se realiza al interior del hogar, es decir, involucra a los padres y madres de familia y sus actividades al interior de su familia (labor que puede desarrollar un hombre), la labor que desarrollan los trabajadores del hogar es aquella efectuada por personas que brindan un servicio de ejecución de las labores domésticas en domicilio ajeno, a cambio de una retribución económica».¹¹⁴

En estos dos supuestos encontramos una marcada diferencia respecto a la retribución que tienen las/os trabajadoras/es del hogar y no así el trabajo doméstico que realizan las mujeres en sus hogares. En el Perú la «Ley de Política Nacional de Población (Decreto Legislativo N° 346 de 1985) planteó la valorización del trabajo doméstico familiar como una contribución al proceso económico del país. Siendo así que en Junio de 1995, la ley 24705 reconoció a las amas de casa la calidad de trabajadoras independientes, incluso incorporándolos al Régimen de la seguridad social siempre que aportarán mensualmente el 5% del salario mínimo vital».¹¹⁵

¹¹³ Cortés y Toyama. Op. cit., p. 48

¹¹⁴ Ibid, p. 47

¹¹⁵ Ibid, p. 48

Capítulo II

Género y Sindicalismo en el Perú



1. IMPORTANCIA DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN EL ANÁLISIS DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

Variados estudios sobre la posición de las mujeres en las diversas sociedades han develado las desigualdades entre mujeres y hombres, producto de la división sexual del trabajo que otorgó un papel al hombre -quien gana el salario para mantener a la familia y obtiene su representación frente a otras instituciones- en contraposición al rol afectivo de la mujer, encargada de velar por la estabilidad emocional y doméstica de los miembros del hogar, responsable del mundo privado, de organizarlo y mantenerlo.

Estas divisiones asimétricas estarían también atravesando las distintas esferas de la sociedad, dentro de las cuales se inscribe el sindicato, donde la mujer sindicalista sigue definiéndose en función del contexto familiar, en especial por su rol de madre. Muchas investigaciones señalan que la persistencia de la división sexual del trabajo en los propios sindicatos lleva a que las mujeres sean relegadas a tareas reconocidas socialmente como menores o más mecánicas. Si observamos la participación de las mujeres como dirigentas, es posible ver que éstas tienden a asumir cargos directivos que guardan relación con aquellas actividades que se consideran «femeninas» como la secretaría de la mujer, la secretaría de actas y archivo, de asistencia social, entre otras.

La distribución de estos cargos por características de género muestra la discriminación que la jerarquía sexual existente determina al interior de las

directivas sindicales. Esta posición genera en todos los ámbitos la subordinación de la mujer, no sólo en su participación sindical, sino incluso en su condición de dirigente, de esta manera se hace evidente la segregación femenina en la estructura sindical.

«Son múltiples las causas que han sido planteadas para explicar esta situación, muchas relacionadas con las normas culturales vigentes que definen roles y actitudes de mujeres y hombres en la sociedad. Pero también intervienen factores derivados del difícil contexto macroeconómico actual en el que se desarrolla el movimiento sindical en la región y que han influenciado en la relegación de las reivindicaciones planteadas por las mujeres, a un segundo plano. Además, esta situación general contribuye a que no se hayan buscado nuevas formas de atraer a las afiliadas y a motivar su participación en el sindicato».¹¹⁶

Muchas investigaciones al pretender explicar la baja participación de las mujeres en la organización sindical, han reiterado que las principales limitaciones se encuentran en la necesidad que tienen las mujeres de aportar al presupuesto familiar, debido a que las permanentes crisis económicas y los procesos de ajuste estructural han mermado la economía familiar, por lo que muchas mujeres se sienten obligadas a buscar estrategias económicas para la sobrevivencia de la familia y no tienen tiempo para participar en el sindicato. Otra de las limitaciones se encuentra en la doble y triple jornada que hacen, ya que aún las responsabilidades familiares no son compartidas entre todas/os las/os integrantes de la familia; a ello se suman las restricciones impuestas por el varón en el ámbito familiar, quien además de obligar a la mujer al cumplimiento de las labores domésticas, en muchos casos obstaculiza todavía su participación activa en el sindicato.

Al respecto Ulshoefer señala que: «los cambios en la repartición de responsabilidades familiares entre los cónyuges han sido extremadamente lentos, y aún prevalece la situación de que la mujer se encarga sólo del cuidado de los hijos y los trabajos del hogar. Más aún, la cantidad de mujeres jefas de hogar ha aumentado, con la consecuente presión sobre la disponibilidad del tiempo de las mujeres para dedicarse a su participación en la organización sindical».¹¹⁷

¹¹⁶ Ulshoefer, P.: *Igualdad de oportunidades para las mujeres en los años noventa: Desafíos para la legislación del trabajo, la seguridad social y las relaciones laborales*. Equipo Técnico Multidisciplinario OIT, Santiago, Chile, 1994, p. 14.

¹¹⁷ Ibid

También hay problemas del propio sindicalismo, que no ha hecho esfuerzos más amplios y sostenidos para incorporar las necesidades de género de las mujeres dentro de la agenda sindical. En los ambientes sindicales sigue predominando «la idea de que trabajar en el sindicato es una labor de 24 horas al día, tendencia de hacer reuniones en las noches, jerga sindical y lenguaje sexista, estructura informal masculina (la red de los ‘viejos amigos’), poco estímulo para las mujeres, menos interés en asuntos relativos a la mujer, menor acceso a la educación y capacitación para las mujeres en muchos lugares, ya que en muchos países hay niveles altos de analfabetismo».¹¹⁸

Además, el temor de perder el puesto de trabajo puede ser un factor inhibitorio para la presencia activa de la mujer en movilizaciones sindicales: la trabajadora se siente más «responsable» del sustento de sus hijos que el hombre y también intuye que sus posibilidades de recolocarse en el mercado laboral serán menores que las del varón. Debido a las funciones que emanan de su dedicación al trabajo doméstico, a la mujer se le recorta la posibilidad de participar y mantener la presencia con asiduidad en asambleas o cursillos para dirigentes. Muchas mujeres no participan porque las reuniones sindicales suelen ser muy largas y hasta muy tarde.

En síntesis, se advierte que en el ámbito sindical también se presentan marcados desequilibrios entre la situación de los hombres y de las mujeres, a pesar de que éstas últimas constituyen parte importante de la fuerza laboral. Existe una disparidad entre la presencia femenina y la masculina dentro de los sindicatos, así como un limitado acceso de las mujeres a los espacios de decisión y de poder. En esta perspectiva, «la educación obrera es un buen camino para coadyuvar a la plena integración de la mujer en los sindicatos, o sea, para la auténtica democratización interna de los mismos. Es necesario cambiar la imagen societal de la mujer, los estereotipos y su papel laboral relegado a oficios tradicionales, domésticos o de bajos ingresos. El sindicalismo debe ser muy activo en la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato para las mujeres. Porque ellas son quienes sufren con mayor rigor las crisis inducidas por la deuda externa, los ajustes estructurales, la inflación, el desempleo, el subempleo, la pobreza, la segregación del mercado laboral, los malos tratos y el desamparo».¹¹⁹

¹¹⁸ Sepúlveda, J. M. Op. cit., p. 21- 22.

¹¹⁹ Valverde, O. «Importancia de la educación obrera para el futuro desarrollo del sindicalismo en Costa Rica». En: El sindicalismo frente al cambio: entre la pasividad y el protagonismo. Jorge Nowalski (ed). DEI. San José de Costa Rica, 1997, p. 106.

Ahora bien, ¿qué implica la incorporación de la perspectiva de género en las organizaciones sindicales?. Implica en esencia cambiar la mentalidad de los hombres y las mujeres que participan en el sindicato e integrar los criterios de igualdad y equidad en los principios, objetivos y actividades de la organización sindical. Para ello hay que definir políticas, objetivos y actividades con una clara perspectiva de género, que se oriente a modificar actitudes, prácticas y comportamientos sexistas, discriminadores y excluyentes.

La modificación de actitudes, prácticas y comportamientos, permitirá que, dentro de la organización sindical, se desarrolle un reequilibrio de roles y funciones, deberes y derechos, aportes y sacrificios, sin ningún tipo de discriminación. En este proceso mujeres y hombres tendrán la oportunidad de reconciliar lo privado y lo público, lo individual y colectivo, lo afectivo y lo racional, lo espiritual y lo material, el trabajo y la familia, etc.

Por eso, la perspectiva de género no es un discurso hacia afuera, es una nueva forma de mirar la realidad y una manera diferente de vivir, en tanto lleva a modificar formas de pensar, actuar y sentir en lo personal, familiar, laboral, organizativo, social y político. Ello implica también una nueva redistribución de los roles y de los espacios públicos y privados. Desde esta óptica los/as sindicalistas deben tomar conciencia y adoptar los roles, responsabilidades, necesidades, intereses y demandas sindicales en consonancia con las especificidades de género. Asimismo, significa tener en cuenta que aparte de las desigualdades entre mujeres y hombres, también pueden existir otras diferencias entre las mismas mujeres o entre los mismos hombres en razón de su clase, edad, raza, grupo étnico, cultura, religión y opción sexual (Ejemplo: madre-hija, madre-hijo, mujer-negra, mujer-blanca, ricos y pobres, etc.).

No hay que olvidar que «la problemática de género en que estamos inmersos mujeres y hombres forma hoy parte sustantiva en la construcción de la democracia y la redefinición de los modelos de desarrollo, así como de la resignación de la vida personal y colectiva»¹²⁰. La gesta de una democracia requiere necesariamente democratizar la vida a nivel macro y a nivel micro, es decir que parta de la formación social a la personal, de la casa al Estado, de lo individual a lo colectivo, etc. Al respecto, cabe recordar a las feministas chilenas en su lucha contra la dictadura cuando pedían «democracia en el país, en la casa, en la cama y en lo íntimo».

¹²⁰ Lagarde, M. Op. cit. p. 19.

Ahora bien, ¿cómo incorporar el enfoque de género en la organización sindical?. Un aspecto práctico para incorporar el enfoque de género en el análisis de las organizaciones sindicales es, primero, consultar y escuchar a las mujeres y (a hombres) por igual a fin de conocer, analizar y comprender mejor sus necesidades, roles, expectativas, limitaciones y oportunidades, para captar recursos y responsabilidades, y reflexionar con claridad sobre cómo se debe afrontar las necesidades de las mujeres para construir una acertada planificación de género. Algunas pautas que se podrían tener en cuenta en este proceso son:

- Analizar y hacer una lectura sobre la situación de las trabajadoras y trabajadores en las actuales circunstancias del sindicalismo nacional, considerando que hombres y mujeres tienen condiciones socialmente diferentes para vivir y relacionarse.

El análisis debe contar con información desagregada por sexo, tanto sobre las mujeres como sobre los hombres que participan en el sindicato, con el fin de identificar sus intereses y la manera como vivencian sus roles de género y la división sexual del trabajo. Definir, en forma diferenciada, las necesidades prácticas relacionadas con las condiciones de vida de las mujeres y los hombres, teniendo en cuenta los obstáculos y las potencialidades que existen para crear la participación equitativa de mujeres y hombres. Asimismo, identificar cuáles son las restricciones, las injusticias y los discursos que subyacen en la organización sindical como producto del sistema sexo/género; y qué cambios serían necesarios para lograr el desarrollo y avance de las/os trabajadoras/es dentro de la organización sindical.

Este análisis deberá realizarse a nivel del sindicato, federaciones y centrales sindicales, y crear mecanismos adecuados para que las mujeres puedan discutir y definir sus intereses estratégicos relacionados con su posición en las relaciones de género y el sindicato, y explorar alternativas de transformación de dichas relaciones. Es importante tener en cuenta la necesidad de establecer alianzas al interior de los sindicatos, federaciones y centrales, con la finalidad de apoyar y promover los procesos de cambio.

- Diseñar políticas, planes y proyectos que involucren objetivos y estrategias en función de las situaciones concretas que afrontan mujeres y hombres dentro de la organización sindical. Asimismo, se debe tender a generar efectos de corto, mediano y largo plazo, que no sólo mejoren las condiciones

de los/as afiliados/as, sino también promuevan cambios en la posición de la mujer con relación al hombre, a su sindicato, a su trabajo y la sociedad en su conjunto.

Es necesario recordar que el establecimiento de metas, objetivos y logros requiere un proceso de reflexión permanente y de creación de nuevas formas de relación entre hombres y mujeres en el sindicato, lo cual implica construir procesos cada vez más amplios de participación, liderazgo, autonomía y organización.

- Ejecutar acciones que tomen en cuenta a las mujeres y a los hombres por igual, en todas las fases de la acción sindical. Será importante crear y aplicar mecanismos adecuados de participación, con la finalidad de involucrar a las/os sindicalistas, como directas/os protagonistas en la toma de decisiones de la organización sindical. Es necesario que se analicen los efectos de las acciones (sobre las/os afiliadas/os) que se van a producir con la implementación de los planes y proyectos sindicales, así como explicitar en qué medida las/os afiliadas/os podrán beneficiarse con su acción sindical.
- Evaluar los impactos positivos y/o negativos del quehacer sindical en relación a las mujeres y a los hombres. Para ello se deben diseñar indicadores que permitan hacer el seguimiento y evaluación de dichos impactos, y aplicar metodologías de evaluación participativa. En la evaluación hay que tener en cuenta los avances producidos, las dificultades encontradas y las recomendaciones para futuras acciones dentro del sindicato.
- Adoptar las medidas necesarias para que las actividades de la organización sindical ejerzan una influencia positiva en la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato para mujeres y hombres, y se adecuen al tiempo de las mujeres. Esto implica concertar políticamente los cambios que se van a producir con la incorporación de la perspectiva de género en la estructuras del poder sindical. Asimismo, revisar y adecuar las estructuras y los procedimientos de funcionamiento dentro de la organización sindical, a fin de garantizar condiciones para la implementación de políticas, planes y programas sindicales con perspectiva de género.

2. MODELOS DE INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ORGANIZACIÓN SINDICAL

Cuando el tema de género aparece en la agenda sindical, la primera pregunta que surge es ¿quién va encargarse de ello?; ¿será necesario crear una estructura sindical nueva o es más apropiado institucionalizarlo dentro de la estructura sindical existente?; o ¿la mejor estrategia es hacer ambas simultáneamente?. Para responder a estas interrogantes hay tres modelos que hacen referencia a esquemas y procedimientos útiles para incorporar la perspectiva de género en la organización sindical, con la finalidad de conocer dichos modelos y discutirlos al interior del sindicato.

A partir de este primer acercamiento se propone que cada sindicato defina su propio modelo a seguir, teniendo en cuenta las características propias de la organización sindical.¹²¹ Se presentan, como propuesta, tres modelos posibles de implementar en el sindicato: el modelo transversal, el modelo focalizado y el modelo mixto.

2.1 *Modelo Transversal*

Para aplicar este modelo no es necesario contar con un órgano definido que desarrolle acciones en favor de las mujeres o incorpore la perspectiva de género en la organización sindical. Por el contrario, plantea la necesidad de integrar el enfoque de género como un eje transversal en toda la estructura sindical y en la práctica cotidiana de las distintas áreas del trabajo sindical a fin de no aislar el tema. Es un modelo complejo y para su implementación se requiere tener una clara voluntad política y mucha claridad para introducir esta perspectiva en el sindicato. Sin bien, este modelo puede ser considerado como la mejor opción, no obstante, la posibilidad de ponerlo en práctica tiene restricciones y se corre el riesgo de que el enfoque de género, por estar en todas partes y en ninguna parte a la vez, no sea incorporado y nadie se responsabilice de su cumplimiento.

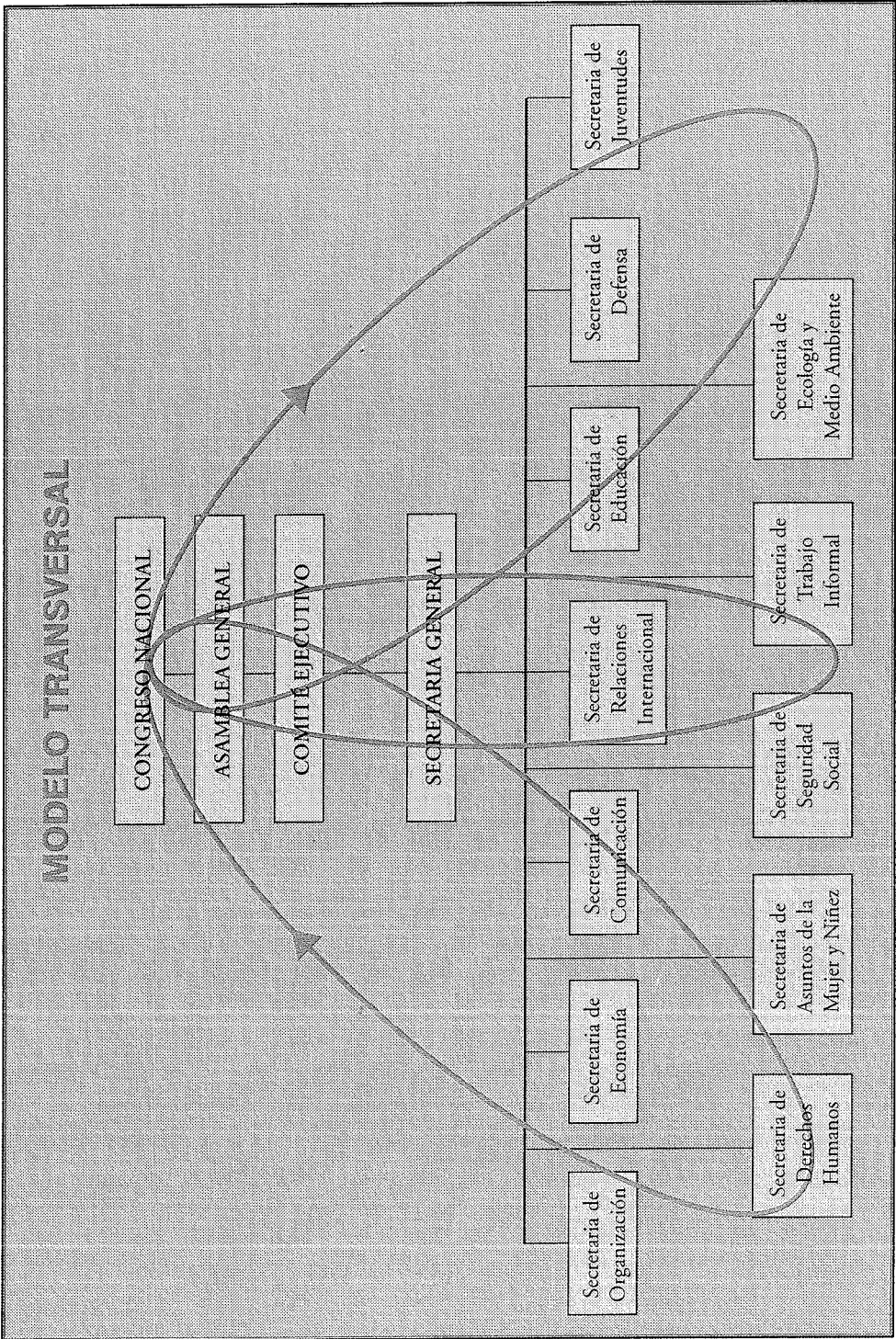
¹²¹ La incorporación de estos modelos requiere que previamente la organización sindical reflexione sobre su situación actual y valore las tendencias o resistencias hacia el cambio, aspecto clave para decidir luego el tipo de estrategias a utilizar si se quiere implantar alguna acción específica de igualdad de oportunidades, y favorecer el reconocimiento de la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en el sindicato como un factor esencial de la democracia sindical.

2.2 *Modelo Focalizado*

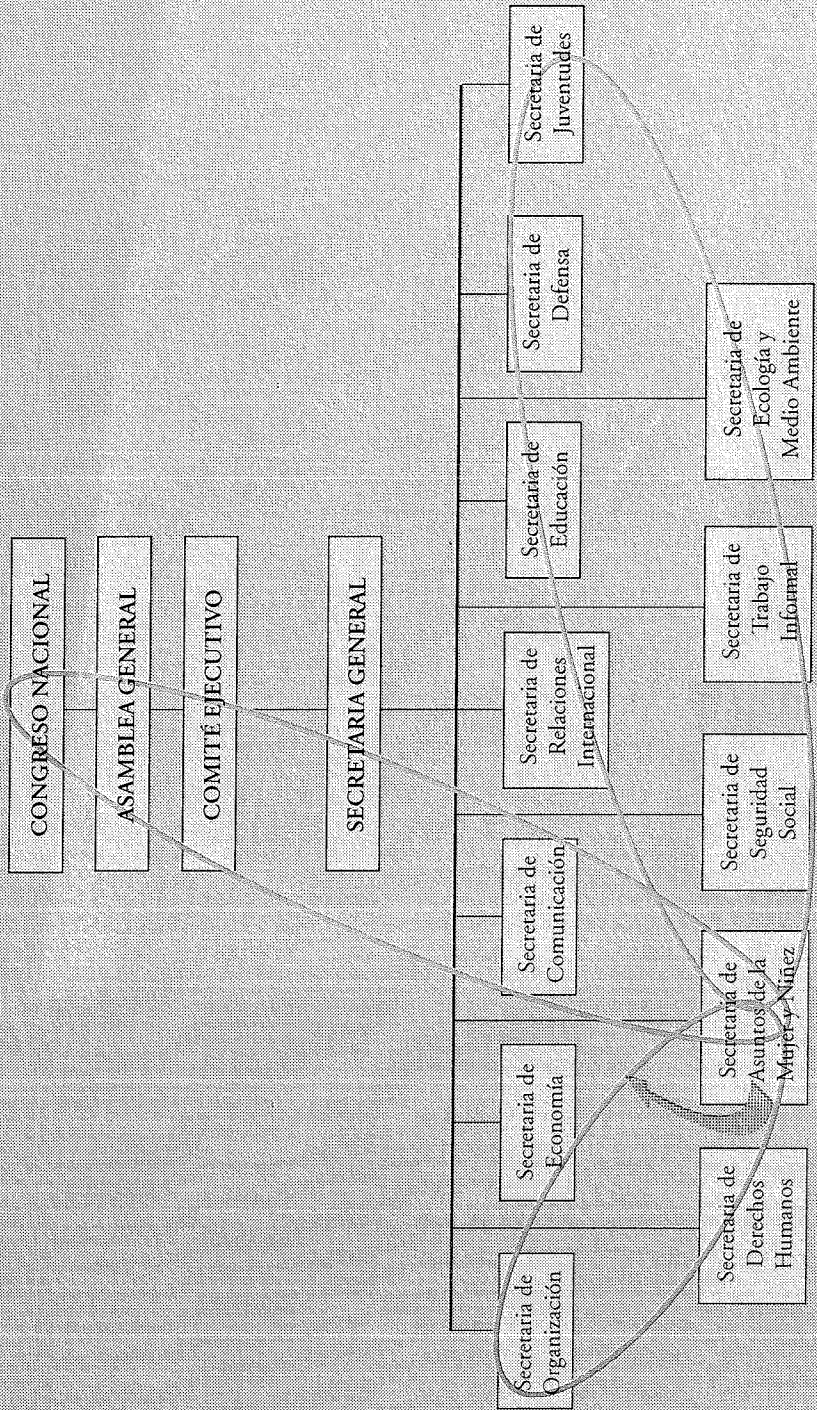
Este modelo se plantea la necesidad de contar con una instancia que desarrolle acciones en favor de las mujeres. Su mayor ventaja de este modelo es la claridad y el fácil manejo para su implementación. No conlleva dificultades. En los sindicatos esta instancia podría estar ubicada a nivel de la Secretaría de la Mujer. Desde este espacio se pueden desarrollar acciones de capacitación, sensibilización y asesoría a las mujeres trabajadoras, activistas sindicales y dirigentas, con la finalidad de proporcionarles herramientas prácticas para fortalecer sus niveles de participación en la organización sindical y en los espacios de decisión.

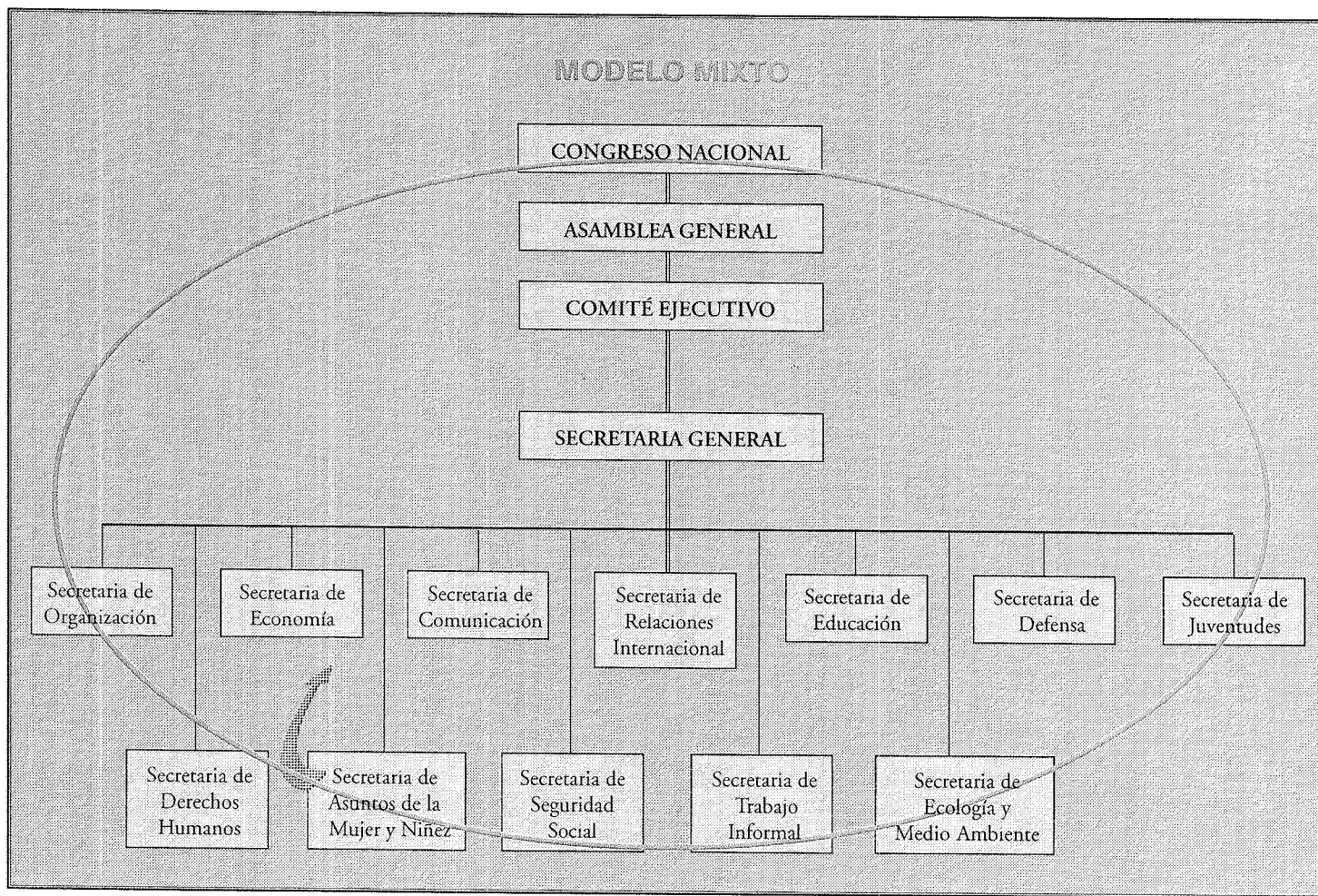
2.3 *Modelo Mixto*

El modelo combina entre el transversal y el focalizado, planteando la institucionalización de un órgano catalizador para garantizar la incorporación del enfoque de género en la organización sindical. Además, se pone énfasis en que el órgano catalizador también tenga la capacidad de potenciar a otras áreas. Una de sus mayores ventajas es que mantiene el objetivo de influir en el conjunto pero se agencia de un ente para llevar adelante dicha finalidad. Quizá podría ser la más recomendable para el caso sindical.



MODELO FOCALIZADO





3. LA CRECIENTE PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MUNDO DEL TRABAJO: NUEVAS POTENCIALIDADES PARA EL SINDICALISMO PERUANO

En los últimos años se han dado profundos cambios en el mundo del trabajo, debido a los procesos de flexibilización laboral, la privatización de las empresas del Estado y la prolongada recesión económica (que originó la caída de los salarios y el fomento del desempleo y subempleo), trayendo consigo el debilitamiento de las organizaciones sindicales y de los sistemas y procesos de negociación colectiva.¹²²

Los cambios estructurales en la composición de la fuerza de trabajo y la extensión masiva de la figura del trabajador contratado o eventual, han provocado una disminución de los trabajadores asalariados, poniendo en cuestión la base tradicional sobre la cual se había construido el sindicalismo.¹²³

Al respecto también se plantea que «la imagen típica del sindicalizado: trabajador manual de la industria, hombre, a tiempo completo, y con cierta estabilidad en el empleo, ya no es predominante».¹²⁴ Hoy día, esta imagen no se sostiene a la luz de las diversas y complejas estratificaciones socio-laborales que componen el conjunto de personas que trabajan para vivir. En este contexto, es obvio que «el movimiento sindical debe reaccionar y producir modificaciones sustanciales, con la finalidad de obtener una institucionalidad con nuevas formas o combinaciones orgánicas, que se adapten a las nuevas actitudes y conductas de los trabajadores y las trabajadoras (formales e informales), que son más segmentadas y menos ideológicas».¹²⁵

¹²² En la primera reunión del Grupo del Milenio de la CIOSL (Bruselas, 14-15 septiembre de 2000), se señala que «la mayoría de los sindicatos del mundo han venido registrando un agudo declive de la membresía, en muchos casos desde comienzos de los años ochenta. Las razones de ese declive varían de un país a otro. No obstante, la repercusión de la mundialización, el ajuste estructural, la privatización y el cambio tecnológico asociados a los grandes cambios en los mercados laborales son características comunes a prácticamente todos los países donde la CIOSL tiene afiliadas».

¹²³ Balbi, C. R.: «Sindicalismo y flexibilización del mercado de trabajo en el Perú». En: Debates en sociología N° 19, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, 1999, p. 91.

¹²⁴ Sepúlveda, J. M.: «El sindicato y la reconstrucción democrática. Análisis». Santiago de Chile, 1988.

¹²⁵ Ibid

El hecho de que en ese contexto muchos estratos de las/os nuevas/os trabajadoras/es no son fácilmente sindicalizables, aumenta la importancia de que el movimiento sindical reflexione sobre cómo superar estas condicionantes estructurales, puesto que, de lo contrario, corre el riesgo de convertirse en una organización minoritaria en el mundo del trabajo. Parece importante entonces que «a la vista de los cambios que se están produciendo en el mercado del trabajo, hacer una reflexión sobre la importancia del crecimiento del sector informal para las organizaciones sindicales, y cómo este hecho, que no se puede desconocer por parte de quienes tienen la responsabilidad de la defensa de los intereses de los trabajadores implica algunos cambios internos y nuevas formas de actuación».¹²⁶

En esta perspectiva, uno de los nuevos y complejos retos que ha de afrontar el movimiento sindical peruano está relacionado con la creciente presencia femenina en el mercado laboral, que además de su aumento cuantitativo tiene fuerte presencia en la economía no regulada y en formas de trabajo precarias y de baja productividad, que se encuentran con frecuencia fuera del «ámbito de la legislación, la representación sindical y la negociación colectiva».¹²⁷

Además, las mujeres continúan concentrándose en el sector de servicios y en actividades mal pagadas y de baja capacitación. La probabilidad de tener que asumir empleos a tiempo parcial o eventuales las hace más susceptibles que sus homólogos a la pobreza y a la exclusión social. Además tienen que hacer frente a dilemas particulares relacionadas con su edad, raza, etnia, ámbito geográfico (rural, urbano), entre otros.

A pesar de estas serias restricciones que las mujeres afrontan en el mercado laboral, los ingresos de las mujeres son cada vez más importantes dentro de la economía de los hogares y están permitiendo enfrentar la situación de sobrevivencia de muchas familias. De ahí que diversos analistas han coincidido en señalar que en el Perú la pobreza es femenina y que está preferentemente en las áreas rurales.

Esta situación pone a las organizaciones sindicales del Perú ante un nuevo desafío que pasa por mejorar su capacidad de organización y representación de las trabajadoras que «vienen aportando una corriente renovadora al funcionamiento

¹²⁶ Hurtado, M. Op. cit., p. 64

¹²⁷ Abramo, Valenzuela y Pollack. Op. cit., p. 60

del mercado de trabajo, a las aspiraciones y expectativas de los trabajadores, y a la misma base de relaciones sociales sobre la cual se ha estructurado hasta ahora la vida laboral y la sociedad en general»,¹²⁸

En Perú no está todavía del todo identificada y reconocida la transformación que esta corriente renovadora ha de generar. Dicha corriente continúa brotando aunque de manera invisible y silenciosa, negada o ignorada, enfrentando las permanentes resistencias de las actuales estructuras del poder familiar, sindical, laboral y político.

Es importante tener en cuenta que el incremento de la presencia femenina en el mercado de trabajo, abre nuevas potencialidades para las organizaciones sindicales, puesto que contribuye a «visibilizar una serie de formas de inserción laboral (muchas de ellas bastante precarias) y de problemas que afectan a los trabajadores de ambos sexos. Entre ellos los relativos a las insuficiencias de los nuevos modelos productivos en términos de generación de nuevos puestos de trabajo y a diversos aspectos relativos a la calidad del empleo».¹²⁹

Asimismo, ante el incremento de las jornadas de trabajo, las exigencias empresariales, la intensificación del trabajo, la ausencia de servicios de cuidado de niños y niñas, y la falta de un concepto de responsabilidad social y de responsabilidad compartida por la pareja en la protección y desarrollo de los niños/as, se van poniendo de manifiesto los conflictos entre la vida laboral y las responsabilidades familiares, planteándose así el gran desafío de conciliar tiempos y espacios en la vida de los trabajadores y trabajadoras, no sólo como una necesidad sino también como un derecho.

Otra de las potencialidades para el movimiento sindical lo constituye la presencia masiva de las mujeres ubicadas en áreas productivas o de servicios caracterizadas por la temporalidad e informalidad, que revela no sólo las limitaciones de las estadísticas convencionales sino además pone en cuestión el modelo dominante de la condición de «trabajador» que generalmente ha estado asociado con un estilo de vida masculino: «la connotación de lo masculino, asociado a la

¹²⁸ Ducci, M. A.: «*La mujer y los sindicatos: horizontes y renovación*» En: Revista Educación Obrera Número Especial: la participación de la mujer en los sindicatos, Ginebra 90-1993/1 p. 6

¹²⁹ Abramo, Valenzuela y Pollack. Op. cit., p. 60

actividad económica, ha permeado naturalmente la vida sindical imprimiéndole un sesgo histórico que se refleja con absoluta claridad en la estructura de liderazgo de las organizaciones de trabajadores, todavía monopolizada por los hombres». ¹³⁰

Estas son algunas de las nuevas posibilidades que se le presenta al sindicalismo peruano para adoptar nuevas visiones y reconocer nuevas formas de percepción de la realidad, siendo críticos con el saber tradicional, promoviendo imágenes dinámicas, para cambiar aquellas conductas e ideas preconcebidas y prejuiciadas que implican la desigualdad entre los géneros. Hoy se requiere desarrollar una mayor comunicación entre todas/os las/os trabajadoras/es (escuchar y ser escuchada/o) a fin de recoger, integrar y dar respuesta a esa creciente heterogeneidad de problemas y demandas, teniendo en cuenta todas las potencialidades y capacidades que se encuentran en ellos.

A pesar de algunos avances producidos, los problemas, demandas y nuevos desafíos creados por la masiva presencia de las mujeres en el ámbito laboral, aún no han sido incorporados plenamente por las organizaciones sindicales, «que mantienen todavía su lógica reivindicativa como elemento primordial y casi único, el mismo que resulta agudizado por la incapacidad del mismo de renovarse y de asumir las nuevas aspiraciones de los trabajadores que se incorporan al mercado de trabajo en condiciones de precariedad». ¹³¹

La presencia de las mujeres en los sindicatos y en el ámbito de las direcciones sindicales continúa siendo limitada debido a diferentes factores. Entre otros, las prácticas y la cultura sindical que continua siendo masculina en muchos sindicatos, los prejuicios sociales, la idea preconcebida sobre el rol de la mujer, la ausencia de información, de apoyo y de formación, las limitaciones legales para la organización de ciertos sectores o categorías ocupacionales de trabajadores/as, la jerga sindical y las dificultades de tiempo para compatibilizar las responsabilidades familiares, laborales y sindicales.

En este marco: «los sindicatos deben garantizar que sus propias prácticas no sean discriminatorias, y deben modificar aquellas actitudes o estructuras que impidan el acceso de la mujer a los máximos niveles de decisión. En la empresa, la negociación colectiva es un instrumento valioso para propugnar la igualdad de

¹³⁰ Ducci, M. A. Op. cit., p. 7

¹³¹ Balbi, C. R. Op. cit., p. 114.

trato; la enseñanza de la negociación colectiva promueve fórmulas posibles para dicha incorporación».¹³²

Algunas centrales sindicales a nivel internacional, regional y nacional, vienen haciendo esfuerzos para movilizar a las mujeres sindicalistas. La Confederación Europea de Sindicatos (CES), en su Congreso realizado en mayo de 1991, introdujo aspectos de obligado cumplimiento para incrementar la participación de las mujeres en sus máximos órganos (Comité Ejecutivo, Comité de Dirección y Secretariado); luego en 1995, realizó propuestas importantes para una mayor representatividad de las mujeres.¹³³

La Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), en su XVII Congreso Mundial¹³⁴ (Durban, Sudáfrica, abril del 2000), refrendó las conclusiones y recomendaciones de la VII Conferencia Mundial de la Mujer de la CIOSL (Río de Janeiro, mayo de 1999) y reiteró su compromiso sindical de seguir intensificando los esfuerzos para superar la discriminación basada en el género y bregar por la igualdad y la justicia para las mujeres en el lugar del trabajo, los sindicatos y la sociedad.

El XIV Congreso de la Federación Sindical Mundial,¹³⁵ reunido en Nueva Delhi, India, del 25 al 28 de marzo del 2000, declara que se precisa una solidaridad

¹³² Valverde, O. Op. cit., p. 106.

¹³³ Vilches Aribas, M. J.: «la mujer en el movimiento sindical». Actas del XV curso de Verano, San Roque, 1994. En: Canterla, Cinta (coord. del seminario): Actas Mujer y Poder XV curso de verano, julio de 1994.

¹³⁴ El plan de acción adoptado en el Congreso de Durban incluye el compromiso de realizar una campaña de sindicalización entre las mujeres de tres años de duración, además de compromisos de transformar las estructurales sindicales internacionales para que reflejen la paridad de géneros en todos los niveles. Esas serán las principales características del aporte global del Comité Femenino de la CIOSL a la Reflexión del Milenio.

¹³⁵ Las resoluciones adoptadas en el Congreso de Nueva Delhi en materia de la mujer señala: «a) intensificar la campaña por la estricta aplicación del Convenio N° 100 de la OIT, sobre remuneración igual, así como otras normas internacionales, relativas a los derechos de empleo de las trabajadoras; b) asegurar que la Conferencia Internacional del Trabajo, de este año, adopte un Convenio General sobre la protección de la maternidad y rechace todas las tentativas de limitar los derechos de las trabajadoras al respecto; c) apoyar la marcha mundial de las mujeres a la sede de la ONU en Nueva York; d) celebrar el 26 de abril del 2000 como Jornada de los derechos de las Trabajadoras y; e) celebrar una Semana de Acción, (4 al 11 de junio del 2000) para movilizar a la opinión pública acerca de las reivindicaciones de las trabajadoras y por la aplicación de la Plataforma de Acción de Beijing».

mundial más fuerte para acabar con la discriminación, la explotación y la violencia contra las mujeres, apoyando el Programa de Acción adoptado en la Conferencia Mundial de la Mujer, celebrada bajo los auspicios de la ONU, hace cinco años.

Por otro lado, de acuerdo a los fundamentos y criterios estratégicos establecidos por el XI Congreso de la CLAT, el plan de Acción de la Comisión Latinoamericana de Mujeres Trabajadoras tiene objetivos globales y específicos”.¹³⁶

Algunos sindicatos han desplegado esfuerzos especiales para organizar a las mujeres y acogerlas en su estructura de dirección: “Algunas confederaciones reservan a la mujer varias plazas en el Comité Ejecutivo, como el Consejo Australiano de Sindicatos (tres puestos), el Congreso de Sindicatos Canadienses (seis puestos) y Escocia (diez puestos, que hasta hace poco eran sólo tres”.¹³⁷

Según datos de la OIT (1998), algunas confederaciones reservan hoy ciertos puestos de dirección a las mujeres (CTC¹³⁸ en el Canadá, CFDT¹³⁹ en Francia, CISL¹⁴⁰ en Italia, TUC¹⁴¹ en el Reino Unido), y muchas han creado un departamento especial para ellas.

El V Congreso (abril, 2000) realizado por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO) de España, marcó un hito importante para las

¹³⁶ Objetivos globales: “a) promover la incorporación efectiva de las mujeres trabajadoras en la dinámica de la organización-acción del movimiento de trabajadores; b) incrementar la participación de las mujeres trabajadoras en las organizaciones naturales de la clase trabajadora; c) promover la participación de las mujeres trabajadoras a través de las organizaciones de clase, en el conjunto de la sociedad global”. Objetivos específicos: “a) profundizar el proceso de motivación-concientización sobre el papel protagónico de las mujeres trabajadoras en el conjunto del movimiento de trabajadoras; b) crear y/o desarrollar mecanismos que propicien la participación de las mujeres trabajadoras en las diferentes estructuras organizacionales; c) actualizar el diseño orgánico y funcional de las organizaciones para crear organismos especializados de las mujeres trabajadoras, integrando a los hombres en tales organismos; d) desarrollar planes específicos orientados a la participación de las mujeres trabajadoras en todas las acciones de las organizaciones; e) definir y promover programas de reivindicaciones que contemplen las situaciones específicas de las mujeres trabajadoras”.

¹³⁷ Tiebilcock, A.: “Estrategias para reforzar la participación de la mujer en los órganos de gobierno de los sindicatos”. En: OIT: Revista Internacional del Trabajo, vol. 110, N° 4, 1991, p. 545.

¹³⁸ Congreso de Sindicatos Canadienses

¹³⁹ Confederation Française de Démocratie Du Travail (Confederación Francesa Democrática de Trabajadores)

¹⁴⁰ Confederazione Generale Italiana del Lavoro (Confederación General de Trabajadores de Italia).

¹⁴¹ Sindicatos Obreros del Reino Unido.

mujeres trabajadoras, toda vez que se consiguió aprobar estatutariamente la necesidad de promover la participación femenina en el ámbito sindical a fin de conseguir la proporcionalidad a la afiliación del ámbito de que se trate, de forma obligatoria.¹⁴²

Las resoluciones del 37 del Congreso Confederal (marzo, 1998) de la Unión General de Trabajadores (UGT) de España respecto a la problemática de las mujeres, señalan que la mujer «(...) sigue padeciendo de hecho una fuerte desigualdad en el terreno laboral, agravada por la sobrecarga que supone continuar soportando la mayor parte de los trabajos domésticos y cuidados familiares. Nuestro sindicato ha defendido siempre la igualdad real entre hombre y mujer y propugna una distribución equitativa de las tareas, tanto laborales como extralaborales. UGT propugna una decidida política de democracia de género, comenándola en el seno y en la actuación del propio sindicato».¹⁴³

«Algunas organizaciones patrocinadoras y donantes de cooperación internacional, tales como la Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV-Países Bajos), ya han adoptado medidas de acción positiva para la mujer en sus políticas de financiación y uno de los objetivos del Programa de Acción de la CIOSL es integrar esas medidas en la financiación de todos los proyectos de la CIOSL».¹⁴⁴

En mayo de 1992, treinta y ocho mujeres sindicalistas de Túnez asistieron a un seminario organizado por la Unión Générale des Travailleurs de Tunisie (UGTT), donde se estudió cómo mejorar las condiciones de trabajo de la mujer y se examinaron las maneras de incrementar la cantidad de mujeres afiliadas a sindicatos. A raíz del seminario, la UGTT, acordó «crear una comisión nacional de la mujer. En colaboración con la CIOSL, la UGTT lleva a cabo actualmente

¹⁴² La enmienda de los Estatutos aprobados en el V Congreso de CC.OO. señala: «En el desarrollo de CC.OO. como sindicato de hombres y mujeres se promoverá la participación de las mujeres, para que su representación en los órganos de dirección sea, como mínimo, proporcional al número de afiliadas de cada ámbito de la estructura sindical de que se trate (...). Asimismo, se potenciará la creación e impulso de las Secretarías de las Mujeres en las estructuras territoriales y federales, integrándose allí donde esté constituida a los órganos de dirección respectivos con plenos derechos». También se acordó una serie de conferencias sobre «CC.OO, un espacio sindical para hombres y mujeres».

¹⁴³ Resoluciones del 37 Congreso Confederal de la Unión General de Trabajadores (UGT), realizado entre el 11 y 14 de marzo de 1998.

¹⁴⁴ CIOSL: «Mujeres sindicalistas trabajando», 1994, p. 8.

el proyecto de educación para trabajadoras que incluye cursos de formación de educadoras». ¹⁴⁵

En América Latina, en los últimos cinco años, «las dirigentes sindicales han desplegado serios esfuerzos para aumentar su peso en las estructuras sindicales. Con el fin de establecer una estrategia común a nivel del MERCOSUR, y potenciar sus acciones a nivel nacional, por ejemplo, fue creada la Comisión de la Mujer de la Coordinadora de Centrales Sindicales del MERCOSUR (CM-CCSCS), integrada por representantes de los cinco países de esa subregión (Argentina, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay)». ¹⁴⁶ En Brasil, se crearon las Comisiones de la Mujer de las tres centrales sindicales (CUT, CGT y FS), ¹⁴⁷ que lograron establecer cuotas mínimas para mujeres en todos sus niveles de dirección. En el resto de los países existe un esfuerzo de fortalecimiento de las Comisiones, Departamentos o Secretarías de la Mujer, a través de diversas estrategias destinadas a incorporar las demandas de género en las pautas sindicales y promover el liderazgo sindical de la mujer». ¹⁴⁸

En el ámbito de los países andinos, la tercera reunión Ordinaria del Consejo Consultivo Laboral Andino (CCLA), realizado en Perú (julio, 2000) acordó constituir la Coordinadora de Mujeres Trabajadoras Andinas (COMUANDE), conformada por las representantes mujeres de las Secretarías de la Mujer, Departamentos de Asuntos Femeninos o Comisiones similares, designada por las diferentes Centrales Sindicales que forman parte del CCLA. En el marco de dicho acuerdo se realizó el Primer Encuentro de Mujeres Sindicalistas del Área Andina, ¹⁴⁹ donde se constituyó la COMUANDE que entre otros fines se plantea la promoción de la igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres, incorporar las reivindicaciones de las mujeres trabajadoras en la agenda sindical, así como promover el desarrollo armónico y equilibrado de las mujeres trabajadoras andinas.

¹⁴⁵ Ibid

¹⁴⁶ Abramo, Valenzuela y Pollack. Op. cit., p. 60.

¹⁴⁷ CUT: Central Unitaria de Trabajadores; CGT: Central General de Trabajadores; FS: Fuerza Sindical.

¹⁴⁸ Abramo, Valenzuela y Pollack. Op. cit. p. 61.

¹⁴⁹ Participaron 16 representantes de igual número de centrales sindicales de la región que son parte del Consejo Consultivo Laboral Andino (CCLA).

En Perú, muchas centrales sindicales y sindicatos, han creado y/o fortalecido las Comisiones, Secretarías o Departamentos de la Mujer Trabajadora, a través de diversas estrategias de capacitación, sensibilización, organización y centralización. Como ejemplo, cabe destacar la elaboración del plan de sensibilización para la promoción de la mujer y la equidad de género en las centrales sindicales del Perú, con la participación de la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP), la Central Unitaria de Trabajadores del Perú (CUT), la Central Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP), la Confederación de Trabajadores del Perú (CTP) y la Confederación Nacional de Trabajadores del Perú (CNT).¹⁵⁰

Además, las mujeres sindicalistas lograron elaborar una Plataforma Unitaria, junto con todas las organizaciones de mujeres de las organizaciones sociales, documento que fue presentado a los distintos candidatos de las Elecciones Generales del Perú en el año 2000. A parte de eso hay que subrayar la participación activa de las mujeres sindicalistas en las luchas por la democracia que formó parte del Frente Nacional Democrático de Mujeres.

La participación de las mujeres sindicalistas en el debate y la lucha por erradicar el trabajo infantil (que incluye también abordar la problemática de las niñas), fue muy importante en este proceso, y actualmente requiere un mayor apoyo técnico y económico para llevarlo adelante.

Otro hecho significativo de las mujeres en el Perú es el establecimiento de alianzas estratégicas con otras organizaciones a nivel de los Secretariados Profesionales Internacionales (SPI). En esta línea se están haciendo esfuerzos para constituir los Comités de Mujeres de los Secretariados Profesionales, entre los que destacan la UNI-Perú¹⁵¹ y el Comité Nacional de Mujeres ISP-Perú, afiliado a la Internacional de Servicios Públicos (ISP).

Aunque se pueden evidenciar logros importantes en la movilización de las mujeres sindicalistas, así como una mayor apertura de parte de algunos dirigentes

¹⁵⁰ Al respecto véase: Departamento de la Mujer Trabajadora de las Centrales Sindicales: «Plan de Sensibilización para la Promoción de la Equidad de Género en las Centrales Sindicales», Lima 1998

¹⁵¹ Es afiliada a la UNI-Américas (Rama Continental de la Union Network International) que entra en funcionamiento en Enero de 2000 como resultado de la fusión de los Secretariados Profesionales Internacionales IC, FIET, FGI Y MEI. Uno de los propósitos del plan de trabajo del nuevo Secretariado, es establecer comités de enlace a nivel nacional. El Secretariado de UNI-Américas ha adoptado como política de género e igualdad que en las delegaciones a designar deberá participar al menos una tercera parte de mujeres para alcanzar un verdadero fortalecimiento sindical.

sindicales, aún existen dificultades para promover la equidad de género que deben superarse luchando contra el sexismo, la discriminación, y promover la igualdad de trato. Desconocer esta realidad es reafirmar visiones tradicionales que no han hecho más que ahondar las brechas existentes entre mujeres y hombres.

4. LA PROMOCIÓN DE LA EQUIDAD DE GÉNERO EN EL MUNDO DEL TRABAJO: UNA SÍNTESIS SOBRE LOS APORTES DE LA OIT EN EL PERÚ EN RELACIÓN A LOS SINDICATOS

La necesidad de una promoción constante de la equidad de género es un consenso amplio en la mayoría de países andinos. Hoy no es posible visualizar un desarrollo sustentable, democrático y equitativo, sin la participación de las mujeres en igualdad de condiciones y oportunidades.

Para la OIT la equidad de género es, al mismo tiempo, una cuestión de *derechos humanos*, *justicia social* y *desarrollo económico y social*. Es una cuestión de *derechos humanos* porque, mientras exista discriminación por motivo de sexo (así como de raza, etnia, nacionalidad, edad, estado civil, opción religiosa, etc.) no puede haber respeto efectivo a los derechos humanos ni una verdadera democracia; eso significa dar la máxima importancia a la promoción de los derechos legales de las mujeres y a la eliminación de todos los tipos de discriminación de facto y de derecho en el empleo y la ocupación. Es una cuestión de *justicia social*, porque la mejoría de las condiciones de acceso de la mujer al empleo, la formación, sus condiciones de trabajo y protección social son factores fundamentales para la eliminación de la pobreza y el aumento de los grados de justicia social. Y es un requisito para el *desarrollo económico y social*, porque la habilitación plena de la utilización de las capacidades productivas de las mujeres y de su participación en todos los ámbitos de la vida nacional, es una condición para el éxito de una estrategia de desarrollo más sistemático, equilibrado y sustentable.¹⁵²

Una de las principales preocupaciones de la OIT es reforzar las organizaciones de trabajadores/as a través de diferentes actividades (educación, asesorías, investigaciones, estudios, publicaciones, etc.). El propósito es «asistir a los sindicatos para aumentar su número de afiliados/as y sus actividades, así como para mejorar su destreza en la negociación, su capacidad para participar en el

¹⁵² OIT: Las Normas Internacionales del Trabajo y los Trabajadores. Bloque Informático. Módulo I. Ministerio de Asuntos Sociales. Madrid, España, 1994, p. 97.

proceso de toma de decisiones y su habilidad para defender y promover los intereses de sus miembros». ¹⁵³

En este marco, en los países andinos y en particular en el Perú, desde hace varios años, el Equipo Técnico Multidisciplinario (ETM) junto con la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV), llevan a cabo actividades especiales con la finalidad de promover la equidad de género y la promoción de las mujeres trabajadoras en las centrales sindicales.

A continuación se expone una síntesis del trabajo de cooperación técnica que la OIT ha llevado a cabo con las centrales sindicales en este campo.

4.1. *Antecedentes*

En los años noventa, varias organizaciones sindicales del Perú emprendieron algunas acciones específicas para potenciar la participación de las mujeres en general y del sector informal en particular, desde cursos de capacitación hasta servicios de sala cuna. A pesar de que estas iniciativas aun son restringidas y hasta la fecha no han incorporado trabajadores/as de la zona gris (es decir trabajadoras domésticas, a domicilio y subcontratadas), existe interés para trabajar en este sector.

En 1997 el Equipo Técnico Multidisciplinario para los países andinos (ETM-Lima) y la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) empezaron a apoyar este tipo de iniciativas, a través de talleres con los/as trabajadores/as de las centrales sindicales, donde se pudo constatar que las mujeres trabajadoras tenían serias limitaciones para participar activamente en los sindicatos, entre ellas destacan: a) la existencia de bajos niveles de autoestima y valoración, b) el limitado apoyo de los cónyuges, compañeros de trabajo y miembros de la organización sindical, c) el descenso de la afiliación sindical en diversos sectores productivos, d) la mínima participación de las mujeres en los cargos de dirección, e) escasas posibilidades para que puedan acceder a programas de formación y capacitación integral; y f) el limitado o insuficiente conocimiento de la temática de género entre los miembros de la organización sindical.

¹⁵³ Sepúlveda, J. M. Op. cit., p. 20.

Dando continuidad a esta iniciativa, en 1998 se puso en marcha un plan piloto en el Perú con base de una consulta nacional para elaborar un *Plan de Sensibilización para la Promoción de la Mujer y Equidad de Género en las Centrales Sindicales*,¹⁵⁴ donde se plantearon objetivos y acciones en el marco de tres ejes centrales: 1) desarrollo personal y familiar de las mujeres trabajadoras; 2) participación en el trabajo y la generación de ingresos; 3) participación de las mujeres en la gestión y toma de decisiones de la organización sindical.

4.2. *Principales actividades*

a. **Diagnósticos y estudios**

Respecto al eje de participación en el trabajo y generación de ingresos del Plan de Sensibilización en el Perú, se planteó efectuar un diagnóstico sobre la situación y las necesidades de las mujeres de hogares pobres que desarrollan actividades socio-económicas, con el propósito de definir un programa de acción desde las organizaciones sindicales que favorezca la puesta en marcha de un proyecto piloto de fomento de empleo para las mujeres de escasos recursos económicos y la mejora de las condiciones en la que se encuentran. Se pretendía impulsar la ampliación de la base sindical a través de la incorporación de las mujeres que actúan en el sector no estructurado, y del establecimiento de “vínculos” estratégicos y de servicios de apoyo con las asociaciones de mujeres del sector no estructurado, a fin de consolidar su capacidad de ejecución, elevar su calificación profesional y mejorar sus condiciones de vida.

A partir del diagnóstico realizado, se diseñó con las centrales sindicales el Proyecto: Diseño y desarrollo de un sistema de formación y de servicios socioeconómicos para mujeres del sector informal, como mecanismo de fortalecimiento de las organizaciones sindicales; que hasta la fecha no ha sido posible materializar por no haberse encontrado los recursos para su ejecución.

¹⁵⁴ El plan nacional señala que «para fomentar la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en el ámbito laboral y sindical, se requiere realizar cambios en la organización social, en la división del trabajo y en el reparto del poder entre los sexos. En este proceso es importante tener en cuenta una visión integral que rescate los aspectos de la vida cotidiana de las mujeres y sus interrelaciones en los diferentes espacios de actuación». Para mayor información véase: Departamento de la Mujer Trabajadora de las Centrales Sindicales: «Plan de Sensibilización para la Promoción de la Equidad de Género en las Centrales Sindicales», Lima, 1998

En 1999 la OIT realizó un plan especial de cooperación con las organizaciones sindicales, y llevó a cabo un diagnóstico participativo sobre la situación de las mujeres en las organizaciones sindicales del Perú, con la finalidad de contribuir a un mejor conocimiento sobre su situación y de debatir en torno a la definición de objetivos, estrategias y mecanismos del sindicalismo frente a la creciente incorporación de las mujeres al mundo del trabajo. En el capítulo III se presentan los resultados de este primer diagnóstico exploratorio, con base en la opinión de 300 mujeres, afiliadas de base y dirigentas sindicales de la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP), la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) y la Central Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP), así como de las asistentes a los cursos de capacitación y las primeras jornadas de trabajo con mujeres, organizadas en cada central sindical.

b. Formación y capacitación

La formación y capacitación fue concebida como un proceso de aprendizaje teórico-práctico que promovió formas de conocimiento basados en articular la razón, emoción y sensualidad de las participantes. El punto de partida de los procesos de aprendizaje fue siempre la vivencia o la acción y a partir de ella se introduce la reflexión, buscando el desarrollo de un proceso formativo abierto y flexible que se adecue a las necesidades y nivel de las participantes. Las diversas acciones de formación y capacitación han tratado de promover una mayor sindicalización femenina y la ampliación de la participación de las mujeres en las instancias de dirección de sus respectivas organizaciones sindicales.

Estas acciones educativas fueron desarrolladas a través de diversas modalidades: cursos, seminarios, talleres y reuniones de trabajo, en cuyo proceso se utilizaron metodologías activas, participativas y democráticas. Con la utilización de dinámicas grupales y juegos de roles se buscó una mayor integración, reconocimiento y formas de mejorar las relaciones interpersonales, reforzar la idea de la acción unitaria, romper con la timidez, conformar grupos de estudio/trabajo y desarrollar la creatividad de las mujeres.

Por otra parte, también se realizaron talleres mixtos (hombres y mujeres), con la finalidad de sensibilizar a los dirigentes sindicales sobre la importancia de la equidad de género en las organizaciones sindicales.

c. Formación de Formadoras para el Diálogo Social

A través del Proyecto RLA95/M08/SPA: “Fortalecimiento de las Organizaciones Sindicales para el Diálogo Social Tripartito y el Desarrollo Económico de la Región”, y en coordinación con la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV), se puso en marcha en la ciudad de Lima (Perú), un Programa Nacional de tres niveles, denominado: “*Formación de Formadoras para el Diálogo Social*”, con la finalidad de promover el liderazgo y protagonismo femenino en la formulación, discusión y negociación de políticas de promoción de la equidad de género en la agenda sindical y, en especial, en los procesos de diálogo y negociación social bi y tripartitos¹⁵⁵ del Perú.

La ejecución del programa de formación de formadoras para el diálogo social, permitió un espacio de encuentro para la transmisión de informaciones nuevas, la reflexión y el análisis sobre la problemática laboral en general, de las mujeres en particular, y sobre la necesidad de su liderazgo para participar en los procesos de diálogo social. También contribuyó a constituir una Red Nacional de Formadoras para el Diálogo Social, integrada por mujeres sindicalistas de diferentes zonas del Perú afiliadas a las centrales sindicales. Dicha red tiene como finalidad el intercambio de aprendizajes y experiencias entre las mujeres

d. Mecanismos de apoyo para favorecer la participación de las mujeres

Se ha incluido de forma sistemática y constante un párrafo en las cartas de invitación a eventos a las organizaciones sindicales enfatizando la necesidad de la participación femenina en las actividades organizadas por la OIT.

Además a nivel de las actividades de capacitación, y donde ha sido factible, se ha logrado introducir en la selección de los participantes el criterio de la equidad planteándose la presencia de un hombre y una mujer por organización a fin de asegurar la representación equitativa.

¹⁵⁵ Participaron mujeres representantes de las centrales sindicales del Perú: Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP), Central Unitaria de Trabajadores (CUT) y la Central Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP). En calidad de invitadas fraternas participaron representantes de la Confederación Nacional de Trabajadores (CNT), de la Confederación de Trabajadores del Perú (CTP) y la Central de Trabajadores de la Revolución Peruana (CTRP).

En las diversas actividades con las organizaciones sindicales se está intentando, con éxito relativo, incluir temas referidos a las mujeres, para asegurar que haya discusión al respecto, y que se proporcionen los recursos humanos y económicos a tal fin.

Otra de las actividades a destacar son los mapas de género que se han llevado a cabo en tres países del Área Andina durante el 2001, con apoyo del ETM Lima, del Proyecto OIT-AECI y de la Oficina Regional de la OIT, y que se prevé finalizar en todos los países de la subregión en el 2002. La iniciativa fue presentada en el marco del II Encuentro de la Coordinadora de Mujeres Andinas (Bogotá, abril 2001), lo que permitió incorporar al Mapa de Género como parte del Plan de Trabajo del COMUANDE. El Mapa de problemas de género es una propuesta metodológica participativa orientada a elaborar un diagnóstico organizado de la situación de la mujer trabajadora y a proponer líneas de acción que permitan ir construyendo la igualdad y equidad de género en el mundo del trabajo.

La metodología participativa que permite construir el mapa de género es una adaptación simplificada de la planificación estratégica, donde son las propias mujeres, como sujetas de la acción sindical, las que desarrollan una reflexión analítica de los problemas que las aquejan sobre las propuestas y estrategias de solución.

El valor de este ejercicio de planificación se encuentra en la visión concertada producto del análisis conjunto de los problemas a enfrentar y de las estrategias de solución y de acción sindical a implementar. En ese sentido el Mapa es un instrumento único de valor general para las organizaciones que lo elaboran y discuten. No es, sin embargo, un plan operativo específico sino más bien una agenda amplia de opciones donde se reflejan de la mejor manera posible, las distintas opciones sindicales y los distintos sectores, y exige una actualización y monitoreo permanentes.

e. Apoyo para la participación de mujeres sindicalistas a eventos internacionales, regionales y nacionales

A través de acciones de información y coordinación se ha promovido que mujeres sindicalistas participen en eventos de formación y sensibilización en el Centro de Formación de la OIT en Turín, en campañas internacionales sobre el

trabajo infantil y en la discusión de diversos convenios relacionados con la problemática de la mujer trabajadora.

Cabe destacar la realización del Primer Encuentro de Mujeres Trabajadoras Andinas (noviembre del 2000) que contó con participación de las mujeres sindicalistas de todas las centrales sindicales de los países andinos. Dicha actividad se realizó en el marco del convenio suscrito entre OIT y el Consejo Laboral Andino (CCLA), y que contó con el aporte financiero y técnico de la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) y del Equipo Técnico Multidisciplinario (ETM), así como del Proyecto RLA/95/M08/SPA. El evento alcanzó los objetivos propuestos y generó un espacio de trabajo y discusión con la constitución de la «Coordinadora de Mujeres Trabajadoras Andinas» (COMUANDE). También, como resultado de esta actividad, se creó una página WEB de la Coordinadora, cuyo sitio es: www.plades.org.pe/mujerccla.

En mayo del 2001 se realizó en Colombia el II Encuentro de Mujeres Trabajadoras Andinas, donde se diseñó un plan estratégico orientado a fortalecer la COMUANDE, para difundir, promover e integrar el enfoque de la equidad de género, y las políticas consecuentes.

En el ámbito nacional se ha apoyado la realización de jornadas en el marco de ciertas fechas conmemorativas: Día Internacional de la Mujer; Día de la No Violencia contra la Mujer; vigiliias ante instancias públicas, etc.

4.3 *Resultados*

Diversos factores crearon un clima propicio para, que desde la OIT, se desarrolle de manera permanente una experiencia de trabajo con las mujeres sindicalistas. A continuación se explican algunos de ellos.

La Coordinadora de las Centrales Sindicales,¹⁵⁶ que funcionó hasta 1997, gestó el Departamento de la Mujer Trabajadora que, en sus inicios, fue

¹⁵⁶ En abril de 1991 en la ciudad de Lima se constituye la Coordinadora de Centrales Sindicales del Perú, luego de intensos debates y acciones desarrolladas surge la propuesta concreta de realizar la I Conferencia Nacional Unitaria de Trabajadores del Perú, que se realiza en el mes de noviembre de 1992. Entre los acuerdos de dicha Conferencia se acuerda incorporar la problemática de la mujer trabajadora en el quehacer sindical y la necesidad de promover la participación de la mujer trabajadora en las instancias de decisión sindical.

apoyado por la Asociación Aurora Vivar sumándose luego el Centro de Asesoría Laboral del Perú (CEDAL), el Programa Laboral de Desarrollo (PLADES), la Asociación de Defensa y Capacitación Legal (ADEC/ATC), DESCO y la Coordinadora Interfederal de Salud (CIS). A pesar de las dificultades y extinción de la Coordinadora, las mujeres lograron una acción unitaria que hasta la fecha se ha mantenido.

En el contexto nacional, si bien no existía un clima democrático y de apertura desde el Estado, se emitieron leyes en favor de las mujeres y se crearon diferentes mecanismos para su avance y desarrollo (el Ministerio de Promoción de la Mujer y del Desarrollo Humano - PROMUDEH, la Comisión de la Mujer del Congreso y de la Defensoría del Pueblo, la Ley de Cuotas -cupos en las elecciones parlamentarias y a nivel de los gobiernos locales-, etc.). Los resultados en la aplicación práctica no son muy alentadores hasta la fecha. Cabe indicar que la creación de estas instancias se dan también en el marco de los compromisos oficiales asumidos en la IV Conferencia Internacional de la Mujer (Beijing, 1995), y por el accionar constante de las organizaciones de mujeres y organismos no gubernamentales (ONG's).

Los actores sociales (los sindicatos en especial) mostraron cierta apertura al trabajo de las mujeres y a la incorporación de sus intereses entre algunas prioridades de la agenda sindical. Asimismo, cuentan con un Plan Nacional de Promoción de la Mujer y la Equidad de Género en las Centrales Sindicales, cuya puesta en marcha requiere apoyo económico y técnico.

Como uno de los mayores resultados de todo este proceso de trabajo, se tiene el avance personal y organizativo de algunos colectivos de mujeres. Entre ellos cabe destacar el funcionamiento organizado de las mujeres sindicalistas que, a pesar de no operar a través del departamento de la mujer de la Coordinadora de las Centrales Sindicales, vienen realizando acciones conjuntas.

Por otro lado, se aprecia la recomposición de los Comités de Mujeres de algunas centrales y sindicatos, que luego de pasar por un proceso de debilitamiento se ha fortalecido con el trabajo del equipo de mujeres que participaron a lo largo de esta experiencia. Algunas mujeres lograron ascender a los planos de decisión sindical, tanto en el ámbito local como en el ámbito nacional e internacional.

Otro hecho que merece ser destacado es la presencia activa y decidida de muchas mujeres sindicalistas, en la recuperación de la democracia, así como en los procesos de negociación colectiva y en las contiendas electorales.

La puesta en marcha del Programa de Formación de Formadoras para el Diálogo Social, ha constituido un ejercicio de diálogo entre las mujeres sindicalistas y los/as representantes del Estado, de los/as empleadores/as y de los/as trabajadores/as. No obstante, la continuidad de este proceso está vinculado a factores tales como la voluntad política para constituir una Comisión Tripartita a nivel nacional (y/o en el seno del Consejo Nacional del Trabajo), y la inversión de recursos económicos y técnicos para el fortalecimiento y funcionamiento permanente de la Red de Formadoras.

Hay que recordar que desde 1994, se han establecido y reforzado las comisiones tripartitas sobre la igualdad de género en los países del cono sur de América Latina (Argentina, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay). La comisión uruguaya ha alcanzado un alto grado de institucionalización. Actualmente está formulando un plan nacional para la igualdad de oportunidades en el empleo y en el año 2000 movilizó fondos externos del Ministerio del Trabajo de España para reforzar sus actividades. En Paraguay, la comisión es el único órgano tripartito que funciona a nivel nacional. Bajo el nuevo Gobierno chileno, la comisión chilena se convirtió en uno de los cuatro grupos tripartitos de trabajo del Consenso Nacional de Diálogo Social establecido dentro del Ministerio del Trabajo. En Brasil, la comisión ha intervenido en una gran diversidad de cuestiones de género y de raza. A raíz de los cambios políticos acaecidos en Argentina, ahora la comisión se está reestructurando.

La creación del COMUANDE constituye también uno de los avances logrados por las mujeres de la región andina. No obstante, su consolidación requiere no sólo del accionar de las mujeres sino también de la voluntad política y el apoyo de los integrantes del Consejo Consultivo Laboral Andino.

Hay que señalar que a lo largo de todo este proceso ha sido fundamental contar con la colaboración de algunos dirigentes de las centrales sindicales para entrar en contacto con las mujeres sindicalistas, incidiendo no sólo en los sectores formales de la economía sino también en el sector informal.

4.4 *Perspectivas*

Las perspectivas de trabajo de la OIT a corto y mediano plazo para la promoción de la equidad de género con los sindicatos del Perú, deben ubicarse dentro de los temas y áreas prioritarias definidas para América Latina.¹⁵⁷

Respecto a la promoción de los derechos y principios fundamentales en el trabajo, se debe continuar desarrollando seminarios, cursos y talleres que permitan sensibilizar, informar y comprometer a todos/as con la ratificación y/o efectiva aplicación de las normas internacionales del trabajo relativas a la protección de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres.

Uno de los temas que debe continuar apoyándose y promoviendo es el referido a la Ratificación del Convenio 183 de la OIT, sobre protección a la maternidad y la Ley de Responsabilidades Familiares que viene siendo impulsada por las mujeres trabajadoras, organizaciones no gubernamentales y sindicatos. El trabajo de seguimiento y cooperación técnica en este aspecto es de vital importancia. Paralelamente, se deben apoyar las iniciativas y campañas relacionadas con procesos de sensibilización e información sobre la conciliación de la vida laboral y familiar.

El fomento de la igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres debe alentarse a nivel de las organizaciones sindicales, apoyando procesos de sensibilización no sólo para las mujeres sino también para los trabajadores, afiliados y dirigentes sindicales.

En cuanto al combate a la pobreza y la promoción del empleo de calidad para mujeres, se deben coordinar acciones para que diseñadores, gestores y evaluadores de las políticas públicas nacionales y locales del Perú, así como organizaciones de empleadores, trabajadores y la sociedad civil en general, participen en el Programa de Fortalecimiento Institucional sobre Género, Pobreza y Empleo. Hay que continuar gestionando la búsqueda de recursos para la puesta en marcha

¹⁵⁷ Esta sección toma en cuenta las perspectivas de trabajo en el Perú de acuerdo a la actualización realizada por Abramo, Valenzuela y Pollack (2001) con base en la síntesis de Ulshoefer (1994), Valenzuela (1997) y Daeren (1998) sobre la actuación de la OIT en América Latina, en relación a la promoción de la equidad de género en el mundo del trabajo.

del proyecto piloto de fomento del empleo para las mujeres de escasos recursos económicos y la mejora de las condiciones en la que se encuentran, promoviendo la ampliación de la base sindical a través de un conjunto de servicios para las mujeres del sector no estructurado.

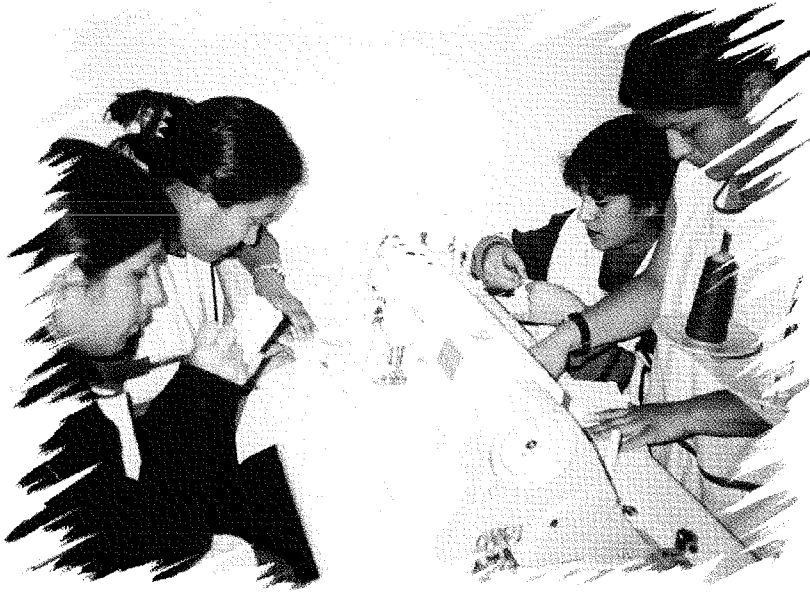
Respecto al fortalecimiento del diálogo social, la negociación colectiva y la sindicalización, hay que seguir apoyando la consolidación de la Red de Formadoras para el Diálogo Social, a fin de visibilizar su aporte en los procesos de diálogo a partir de la definición de una agenda que incluya la incorporación de la perspectiva y el enfoque de género en las políticas públicas y en las estrategias bipartitas y tripartitas de las organizaciones empresariales y sindicales. Es importante redoblar esfuerzos para constituir una Comisión Tripartita a nivel nacional y/o en el seno del Consejo Nacional del Trabajo. Asimismo, diseñar y poner en marcha un plan de trabajo para la Red, y con un proyecto de intervención específico para cada una de las zonas donde se ubican las formadoras que integran la red.

En relación a la importancia de promover una mayor afiliación y participación de mujeres en las organizaciones sindicales, se debe apoyar un programa integral de formación para el liderazgo femenino con perspectiva de género. Este programa debe orientarse a cualificar a las mujeres para que incrementen su participación en los sindicatos, así como en las estructuras y órganos de toma de decisiones. En este marco cabe destacar los avances realizados en el diseño y elaboración de materiales didácticos que son convalidados con grupos de mujeres sindicalistas, para luego ser utilizados en las diferentes organizaciones sindicales, teniendo en cuenta las características peculiares de cada organización.

También resulta necesario continuar alentando la participación de las mujeres andinas y de las peruanas para el cumplimiento y seguimiento de las conclusiones del II Encuentro de Mujeres Trabajadoras Andinas, y de los futuros encuentros del COMUANDE y del Consejo Consultivo Laboral Andino (CCLA).

Capítulo III

Problemas y Demandas Laborales y Sindicales desde la visión de las mujeres trabajadoras



El presente capítulo sistematiza los objetivos de la investigación, la metodología y las organizaciones sindicales estudiadas; luego se presenta los resultados de la encuesta. Los objetivos de este trabajo de investigación fueron:

- Obtener información básica y relevante acerca de la participación laboral y sindical de las mujeres trabajadoras en el Perú.
- Identificar problemas, necesidades, demandas y propuestas de las mujeres en el ámbito laboral y sindical.
- Sistematizar la información recogida para orientar la posterior planificación de acciones que contribuyan a promover la participación efectiva de las mujeres en las organizaciones sindicales.

Para la primera fase de la investigación, se realizó una revisión de los datos estadísticos disponibles en diversas fuentes (OIT, Censos, Encuestas de Hogares, etc.), así como de algunas investigaciones realizadas de la OIT y de otras instituciones públicas y privadas que desarrollan programas con las mujeres trabajadoras del Perú.

Es necesario advertir que en los censos nacionales y en las encuestas de hogares todavía se siguen subestimando las actividades de las mujeres en el sector informal y en la agricultura. La OIT señala que «la contribución de la mujer a la

economía no sólo queda velada por las inexactitudes de los actuales sistemas estadísticos sino también por la naturaleza misma de la labor productiva de las mujeres. La mayor parte de esta labor se lleva a cabo dentro del sistema de producción de subsistencia del hogar y, por lo tanto, con frecuencia se mira como una extensión de las obligaciones hogareñas de la mujer».¹⁵⁸

Para la segunda fase de la investigación, se elaboró una encuesta¹⁵⁹ que fue validada por el equipo de mujeres de las centrales sindicales, durante el primer taller de capacitación denominado: «Diagnóstico Participativo». Posteriormente las encuestas fueron confirmadas en su contenido y aplicadas por los equipos de mujeres, previa capacitación y entrenamiento.

La encuesta contiene los siguientes aspectos:

- Información general sobre la organización sindical, su representatividad, estructura, relaciones, entre otros temas.
- La participación de las mujeres en la organización sindical y en los puestos de decisión, el nivel de integración de las demandas de género en las organizaciones sindicales, y los desafíos que implica la construcción de una agenda de género de las trabajadoras.
- Las opiniones de las trabajadoras y dirigentes acerca de los Departamentos y/o Secretarías de la Mujer, las cuotas de acción positiva y las maneras específicas de aprovechar el instrumento de negociación colectiva a favor de las trabajadoras.
- La percepción que tienen las mujeres sobre la Plataforma de Acción de Beijing (1995) y de la organización sindical.

Además de la encuesta se buscó complementar el diagnóstico con la realización de unas jornadas de trabajo en cada central sindical, cuya organización

¹⁵⁸ OIT: «*Género, Pobreza y Empleo. guía para la acción*». Ginebra, 1996, p. 11

¹⁵⁹ Para su elaboración se tuvo en cuenta las pautas de entrevistas semiestructuradas por el Instituto de la Mujer en el documento: «*Sindicalismo en Femenino. Diagnóstico de Demandas de Género*» Instituto de la Mujer. Santiago de Chile, 1997, p. 16-18

estuvo a cargo de los equipos de mujeres, quiénes fueron entrenadas en un segundo taller de capacitación denominado: «Metodología de Trabajo con Mujeres».

1. ORGANIZACIONES SINDICALES ESTUDIADAS

El estudio seleccionó algunas bases de las centrales sindicales mayoritarias del Perú: la Confederación General de Trabajadoras del Perú (CGTP), la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) y la Central Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP).

a) Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP)

Fundada en 1968 y reconocida por RD-18-DR el 29 de enero de 1971. Formalmente asume el «sindicalismo clasista», lo cual implica una reivindicación de la autonomía de la acción colectiva de los trabajadores, frente al Estado como a la acción política partidaria. Asimismo, define un discurso «integrador» de carácter nacional popular, que busca articular a los demás sectores sociales. «Esta central está afiliada a nivel regional al Congreso Permanente de Unidad Sindical de los Trabajadores de América Latina (CPUTAL), el cual a su vez está vinculado a la Federación Sindical Mundial (FSM)». ¹⁶⁰

b) Central Unitaria de Trabajadores del Perú (CUT)

Fundada en diciembre de 1993 y reconocida en registro oficial 001- folio 001 libro 1-98 MTPS. Asume el «sindicalismo socio-político» que es una nueva concepción a partir de la cual se analizan las transformaciones generales, los problemas específicos del entorno laboral inmediato y su propia realidad interna. El movimiento sindical no evade la crisis ni su propia crisis, sino que la asume e impulsa en un proyecto global de economía, sociedad y Estado. Se encuentra afiliada a la Organización Regional Interamericana del Trabajo (ORIT), la que a su vez esta afiliada a la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL). ¹⁶¹

¹⁶⁰ Coordinadora de Centrales Sindicales: «Conclusiones y Resoluciones de la I Conferencia Nacional Unitaria de Trabajadores», Lima, 1993, p. 11.

¹⁶¹ Coordinadora de Centrales Sindicales: op. cit p. 4

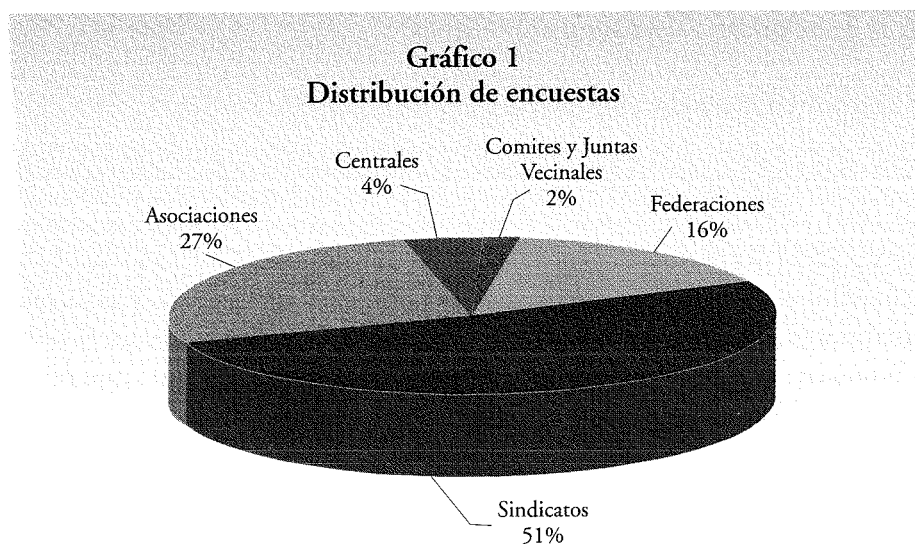
c) Central Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP)

Fundada en enero de 1991 y reconocida por RD-01-91-DVRG, de fecha 4 de enero de 1991. Asume el sindicalismo orientado a la conquista de una auténtica justicia social dentro de los postulados de una sociedad solidaria, comunitaria, justa, libre, fraterna y humana. Esta central esta afiliada a la Central Latinoamericana de Trabajadores (CLAT), la que a su vez está afiliada a la Confederación Mundial del Trabajo (CMT).¹⁶²

La muestra estudiada (ver Cuadro 15) comprendió a las siguientes organizaciones sindicales:

CGTP : 2 centrales, 5 federaciones, 14 sindicatos y 1 asociación
 CUT : 4 federaciones, 4 sindicatos, 9 sindicatos y 1 Junta Vecinal
 CATP : 1 federación, 16 sindicatos, 22 asociaciones y 4 comités

Respecto a la distribución del número de encuestas aplicadas por cada central, se observa: en el ámbito de centrales, 4%; de federaciones, 16%; de sindicatos, 51%; de asociaciones, 27%; y en el ámbito de comités o juntas vecinales, 2%.



Fuente: Elaboración propia con base en las encuestas aplicadas a las mujeres de la CGTP - Diciembre de 1999.

¹⁶² Coordinadora de Centrales Sindicales del Perú: op cit. p. 12

CUADRO 15
ORGANIZACIONES ENTREVISTADAS

ORGANIZACIONES	Nº	%
Confederación General de Trabajadores del Perú – CGTP	100	
CENTRALES	11	4
FEDERACIONES	17	6
SINDICATOS	66	22
ASOCIACIONES	6	2
COMITES	-	-
Central Unitaria de Trabajadores – CUT	100	
FEDERACIONES	29	10
SINDICATOS	61	20
ASOCIACIONES	9	3
JUNTAS VECINALES	1	0.5
Central Autónoma de Trabajadores del Perú – CATP	100	
FEDERACION	2	1.5
ASOCIACIONES	65	22
SINDICATOS	26	7
COMITES	7	2
TOTAL	300	100

Fuente. Elaboración propia con base en las encuestas aplicadas a las mujeres de la CGTP, CUT y CATP - Diciembre de 1999

En este capítulo se presentan los resultados de las 300 encuestas aplicadas en diciembre de 1999 con las centrales sindicales del Perú (CGTP, CUT y CATP). Los datos obtenidos permiten hacer un análisis de la problemática laboral y sindical desde la óptica de las propias mujeres trabajadoras. Se destacan los temas de afiliación y representatividad sindical, los vínculos de colaboración y trabajo con instituciones y organismos nacionales e internacionales, las características del ámbito laboral y sindical de las mujeres y sus demandas respectivas, algunas acciones sindicales específicas a favor de las mujeres trabajadoras, y los instrumentos sindicales para la promoción de la equidad de género en la organización sindical.

También se recoge y sistematiza la opinión de las mujeres sobre las Secretarías o Departamentos de la Mujer de las centrales sindicales, la estrategia de cuotas como una forma de afirmación positiva en los sindicatos, las maneras específicas de aprovechar el instrumento de la negociación colectiva en favor de

las trabajadoras, el modo cómo las mujeres han asimilado y activado los contenidos de la Plataforma de Acción de la IV Conferencia de la Mujer, realizada en Beijing (1995), y la opinión que tienen sobre la propia organización sindical.

2. UBICACIÓN DE LAS ENTREVISTADAS Y PERFIL DENTRO DE SUS ORGANIZACIONES SINDICALES

Del total de entrevistadas (300 mujeres), el 50% son miembros de base, el 45% tiene cargos directivos (entre estos sobresalen los cargos con menor nivel jerárquico, como la secretarías de actas, de economía, de la mujer y el niño, de asistencia social, entre otros); el 5% no precisa su respuesta (Cuadro 16). La presencia de mujeres en cargos con menor nivel jerárquico refleja la problemática femenina en la política sindical.

Para comprender la escasa participación de las mujeres en cargos con mayor nivel jerárquico, es preciso hacer referencia, por una parte, a las mismas variables que inciden en la menor participación laboral (división sexual del trabajo, prejuicios y estereotipos sociales, precariedad del mercado de trabajo), y, por otra, a las características propias del sindicalismo peruano, donde las mujeres han sido tradicionalmente ignoradas, identificando los problemas e intereses de los trabajadores sólo con los del género masculino.

El sindicalismo actual, heredero de esta tradición, sigue caracterizándose por una imagen masculinizada tanto a nivel de las organizaciones de base como a nivel de las organizaciones de segundo y tercer nivel (federaciones y centrales sindicales).

La mayoría de las organizaciones de referencia (Cuadro 17) son organizaciones mixtas, aunque con un predominio de los varones, salvo algunas asociaciones y sindicatos con una mayor concentración femenina. Son pocos los casos como el del Sindicato de Confeccionistas de Surco y el Centro de Capacitación para Trabajadoras del Hogar, donde la totalidad de afiliadas son mujeres. Es necesario señalar algunas diferencias conceptuales entre sindicato, federación, central, asociación y junta vecinal:

El Sindicato es una organización de primer grado que representa a los trabajadores y sus intereses, y los agrupados por sectores industriales y/o profesionales. La Federación es una organización sindical de segundo grado que agrupa

CUADRO 16
UBICACIÓN DE LAS ENTREVISTADAS DENTRO
DE SUS ORGANIZACIONES (%)

UBICACIÓN	CGTP Nº	CUT Nº	CATP Nº	PROMEDIO %
A) MIEMBROS DE LA DIRECTIVA	25	30	80	45
Secretaría de Integración y Diálogo Social		1		
Secretaría de la Mujer y el Niño/Sec. De Asunt. Fem.	7	5	3	
Secretaría de Actas	1	10	14	
Secretaría de Economía	3	3	10	
Asistencia Social	4	3	4	
Secretaría de Defensa	1	2	9	
Fiscal		2	2	
Presidenta	2	2	4	
Vocal		1	7	
Asuntos Vecinales		1		
Secretaría General	1		8	
Coordinadora			7	
Secretaría de Deportes			1	
Coordinadora de la Juventud			1	
Secretaría de Organización	2		3	
Secretaría de Producción			1	
Secretaría de Disciplina			2	
Secretaría de Prensa y Propaganda	1		3	
Tribunal de Honor			1	
Secretaría de Relaciones Exteriores	1			
Comisión de Vivienda	2			
B) MIEMBROS DE BASE	59	70	20	50
Asociada/afiliada	56	70	13	
Delegada	3		7	
C) NO PRECISA	16			5
TOTAL	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia con base en las encuestas aplicadas a las mujeres de la CGTP, CUT y CATP - Diciembre de 1999.

a los sindicatos del mismo sector o rama de actividad(*). La Central o Confederación es una organización sindical de tercer grado que está compuesta por federaciones, de trabajadores asalariados, sindicatos, asociaciones del sector informal, entre otros; tiene una presencia nacional. La Asociación (tal y como se trata en el presente estudio) suele estar conformada por trabajadores/as del sector informal de la economía. La Junta Vecinal es una organización comunitaria de vecinos que viven en un lugar geográficamente determinado.

(*) Nota: Hay que recordar que un trabajador puede afiliarse a cualquiera de estas organizaciones con independencia del grado.

CUADRO 17
PORCENTAJE DE AFILIADOS/AS Y DIRECTIVOS/AS
DE LAS ORGANIZACIONES GREMIALES

ORGANIZACIÓN	% DE AFILIADOS/AS			% DE DIRECTIVOS/AS		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Confederación General de Trabajadores del Perú (*)	65	35	100	95	5	100
CENTRALES	70	30	100	88	12	100
FEDERACIONES	53	47	100	73	27	100
SINDICATOS	60	40	100	68	32	100
ASOCIACIONES	0	100	100	64	36	100
Central Unitaria de Trabajadores	55	45	100	92	8	100
FEDERACIONES	64	36	100	80	20	100
SINDICATOS	50	50	100	85	15	100
ASOCIACIONES	45	55	100	73	27	100
JUNTA VECINAL	29	71	100	50	50	100
Central Autónoma de Trabajadores del Perú (*)	40	60	100	88	12	100
FEDERACIONES	86	14	100	64	36	100
SINDICATOS	64	36	100	63	37	100
ASOCIACIONES	62	38	100	54	46	100
COMITES	23	77	100	26	74	100

Fuente: Elaboración propia con base en las encuestas aplicadas a las mujeres de la CGTP, CUT y CATP - Diciembre de 1999. Los totales representan el porcentaje de afiliados/as y directivos/as por cada central sindical.

3. SOBRE LA AFILIACION SINDICAL

Realizar estudios de afiliación sindical en general y de las mujeres en particular, es una tarea difícil por la carencia de datos estadísticos homogéneos y fiables que permitan la comparación. Sin embargo, este indicador resulta muy importante puesto que permite medir el número real de trabajadores/as afiliados/as a la organización sindical.

En la encuesta realizada se observa que la mayoría de los sindicatos no cuenta con un registro de afiliación actualizado, y donde figure la variable "sexo". Esta fue una de las dificultades para obtener información exacta sobre la afiliación, así como informaciones complementarias y suplementarias sobre la adhesión sindical de las mujeres.

Pero con los datos obtenidos (Cuadro 17) se puede inferir que en los sindicatos encuestados el 40% de los/as afiliados/as está constituido por mujeres. Hay que notar la importancia de las diferencias de afiliación entre las

centrales sindicales. Según los datos obtenidos, la tasa de afiliación de las mujeres pertenecientes a la CGTP es en promedio del 35%, en la CUT del 45% y en la CATP del 60%.

Una “afiliación” elevada de mujeres en la CATP podría explicarse porque esta central aglutina entre sus miembros a un número considerable de trabajadores/as del sector informal, donde la presencia femenina es alta. Una “afiliación” media de mujeres en la CUT, puede explicarse porque en esta central también hay un importante contingente de trabajadores del sector informal. La “afiliación” menor de las mujeres en la CGTP, podría explicarse por las consecuencias de la flexibilización laboral que se han traducido en despidos, desempleo o inestabilidad para los/as trabajadores/as, y en pérdida de poder adquisitivo.

Según estudios realizados, la baja afiliación de las mujeres, a pesar de su importancia en el mercado laboral, puede explicarse por la existencia de empleos “atípicos”, “nuevos”, o “particulares”, donde se encuentra el trabajo a tiempo parcial femenino, y por el arraigo de un mercado laboral cerrado a las mujeres, caracterizándose por la importancia del desempleo o por el peso del sector informal. Mientras que la alta afiliación femenina en los sindicatos podría explicarse por la dinámica de las mujeres en el mercado laboral y una fuerte “cultura sindical”. Una experiencia ilustrativa de este segundo caso la encontramos en los Países Escandinavos donde las confederaciones sindicales tienen cierto poder societal, lo que les permite a los sindicatos obtener resultados que coadyuvan a mantener la presencia tanto de hombres como de mujeres.¹⁶³

4. SOBRE LA REPRESENTATIVIDAD SINDICAL

En el presente estudio, y con los datos obtenidos, el indicador de representatividad de las mujeres se ha definido como la proporción de mujeres presentes en el seno de las instancias de toma de decisiones de los sindicatos, en comparación con el número de mujeres afiliadas.

En general se observa que las mujeres son siempre proporcionalmente minoritarias en el seno de los órganos de toma de decisiones de los sindicatos. Las

¹⁶³ García, A.: “Segundo sexo del sindicalismo europeo”. Confederación Europea de Sindicatos, Universidad Católica de Lovaina. Bruselas, 1998. p. 19.

constantes en materia de afiliación y de toma de decisiones se repite. De las informaciones obtenidas, hay que distinguir tres casos tipos que se presentan:

Un primer caso muestra a diferentes sindicatos y/o asociaciones cuya tasa de afiliación de mujeres es muy elevada pero donde la «representatividad» de las mujeres es muy baja. Un segundo caso reagrupa a distintos sindicatos en los cuales la «afiliación» de las mujeres es importante pero la representatividad de las mujeres continúa siendo baja. Un tercer caso comprende un conjunto de sindicatos y/o asociaciones que presentan una *afiliación sindical de mujeres relativamente elevada* y cuya «representatividad» es hasta ahora positiva para algunos de ellos.

Por otro lado, cabe indicar que aún cuando el mayor número de afiliadas son mujeres, hay una disparidad entre la afiliación femenina en los sindicatos y el acceso de éstas a las instancias de poder y de decisión. Se concluye así que las mujeres no están representadas en las instancias de dirección de los sindicatos, federaciones y centrales sindicales, en una cuantía proporcional del total de afiliadas. La disparidad entre la afiliación femenina en los sindicatos y su acceso a las instancias de decisión, es una constante realidad todavía no resuelta en los sindicatos.¹⁶⁴ Tal situación refleja y replica las mismas prácticas y obstáculos que limitan la igualdad de oportunidades de las mujeres en otras esferas de la sociedad.

En definitiva, para equiparar la participación de las mujeres y hombres al interior de las estructuras sindicales, es preciso profundizar las acciones orientadas a capacitar a las mujeres para que puedan realizar un trabajo efectivo y a la vez sensibilizar a los hombres para que valoren la labor de la mujer, que muchas veces no encuentra en la organización sindical el respaldo, el apoyo, o el clima propicio para que sus necesidades sean atendidas, ni para que sus posibilidades, expectativas e iniciativas se desarrollen plenamente.

La formación sindical debe «poner el acento en incrementar la capacidad de las mujeres para que se desenvuelvan como organizadoras, poniendo en práctica programas especiales que concienticen y eduquen sobre sus derechos, y des-

¹⁶⁴ Brenes Irene, en su texto «El desafío de la igualdad: la participación de las mujeres en el movimiento sindical» En: El sindicalismo frente al cambio Jorge Nowalski (ed) colección universitario Friedrich Ebert Stefteing, DEI San José de Costa Rica, 1997 p. 72. señala que: «Esta desigualdad de poder de las mujeres con los sindicatos tiene su expresión en el accionar de los mismos» que sigue respondiendo a los modelos masculinos de «organización, dirección y acción sindical».

pierten en los sindicalistas (afiliados y dirigentes) el reconocimiento a su importante participación. La educación obrera ayuda a revalorizar el trabajo de la mujer y a difundir la responsabilidad compartida de la familia y el hogar: el trabajo doméstico es una labor colectiva, no una exclusividad natural de género. La mujer tiene que tener tiempo libre para su autorrealización. El currículo sindical debe incluir programas de formación de formadoras (multiplicadoras), pues el sexo, por ahora, puede determinar el trato justo y no sexista que recibirán los diversos eventos educativos. El material didáctico tampoco debe elaborarse con un lenguaje sexista. El sistema formativo debe establecer cuotas o cupos mínimos para las mujeres en todos los cursos o talleres, además de programas específicos, y brindar horarios flexibles, compatibles con sus tareas y responsabilidades, e incluso, en lo posible, brindar servicios de guarderías»¹⁶⁵.

Si se consideran los altos puestos de dirección (es decir presidencia, vicepresidencia, secretaria general, etc.), se ve que es mínima la presencia de mujeres ocupando estos cargos; las que han llegado a ocupar dichos cargos se ubican preferentemente en los sindicatos y asociaciones. En las centrales sindicales no ha existido ni existe por ahora ninguna mujer ocupando dichos cargos. Así se constata que las mujeres no tienen participación significativa en los niveles directivos más altos de las centrales sindicales del Perú. Ahora, en los consejos directivos nacionales, las mujeres participan (en promedio) con sólo el 8%. De 41 dirigentes de la CGTP, dos son mujeres; en la CUT, de 25 dirigentes dos son mujeres; y en la CATP, de 25 dirigentes, sólo tres son mujeres. Este análisis revela las diferencias en el acceso a los puestos más elevados en la pirámide de las estructuras de dirección y poder sindical.

En el Cuadro 16 se observa una mayor presencia de las mujeres en las Secretarías y/o Departamentos de la Mujer. La mayoría de organizaciones sindicales tiene como responsable de esas estructuras a una mujer. Asimismo, la proporción sigue siendo mayor al distinguir entre actividades sindicales relacionadas con las secretarías de asistencia social, actas y archivos, vocalías, entre otras. La constante se repite también en las organizaciones sindicales donde hay un mayor grado de participación femenina.

No hay muchos estudios que hayan profundizado sobre esta cuestión. Con todo, a partir de algunas entrevistas realizadas respecto a la experiencia sin-

¹⁶⁵ Valverde, O. Op. cit., p. 106

dical de las mujeres, se deduce que los principales obstáculos para que muchas se puedan convertir en activistas sindicales o dirigentes, están ligados a la cultura predominante masculina aún vigente en las organizaciones sindicales, al lenguaje oral y escrito sexista que invisibiliza a las mujeres, a la jerga sindical, y al limitado tiempo que tienen las mujeres cuando asisten a las reuniones sindicales. También incide en la menor participación sindical que «el empleo femenino se concentra en determinados sectores (comercio, servicios) y tipos de empresa (pequeñas), que tienen como característica una menor implantación sindical lo que supone una menor disponibilidad de horas sindicales, base de la actividad sindical».¹⁶⁶

Por otra parte, «se continúan invisibilizando la carga del trabajo doméstico asignada a las mujeres, la cual se constituye en una limitación real para asistir a reuniones o capacitarse en horarios fuera de la jornada laboral».¹⁶⁷

5. VINCULOS DE COLABORACIÓN Y TRABAJO DE LOS SINDICATOS CON INSTITUCIONES Y ORGANISMOS NACIONALES E INTERNACIONALES

En cuanto a la relación de las organizaciones sindicales con otras de iguales características, o con instituciones no gremiales (públicas y/o privadas) que se interesan por los/as trabajadores/as en su conjunto, podemos distinguir dos niveles: nacional e internacional.

En los Cuadros 18 y 19 se presenta el porcentaje de entrevistadas que considera que hay estos vínculos de colaboración y trabajo con la organización sindical, a favor de las mujeres trabajadoras.

En el ámbito nacional, se señala que existe una ligazón muy estrecha con las instancias gremiales de nivel superior, donde la cadena parte desde el sindicato y/o asociación, pasa por la federación, y llega a la central sindical. En segunda instancia aparecen instituciones relacionadas con la defensa de los derechos laborales, como es el caso de la Organización Internacional del Trabajo, de Organismos

¹⁶⁶ Confederación Sindical de Comisiones Obreras: "Avanzar en la participación laboral y sindical: un reto para las mujeres. Secretaría Confederada de la Mujer. Anexo II, Febrero, 1995 p. 2

¹⁶⁷ Brenes, I. Op. cit. p. 73

No Gubernamentales como el Centro de Asesoría Laboral (CEDAL), el Programa de Desarrollo Laboral (PLADES), la Asociación Aurora Vivar, y de entidades parasindicales como el Instituto de Estudios Sindicales (IESI) de la CGTP; aunque con frecuencia esta relación es sólo a nivel dirigencial.

CUADRO 18
VÍNCULOS CON ORGANIZACIONES SINDICALES
E INSTITUCIONES NACIONALES (%)

ORGANIZACIONES E INSTITUCIONES	CGTP	CUT	CATP
Confederación General de Trabajadores del Perú			
Central Unitaria de Trabajadores		33	8
Central Autónoma de Trabajadores del Perú			19
Asociación Aurora Vivar	3	10	9
Centro de Asesoría Laboral	15	10	7
Programa de Desarrollo Laboral	9	7	
Instituto de Estudios Sindicales	19		
Organización Internacional del Trabajo		14	
No precisa	54	26	57
TOTAL	100	100	100

Fuente: Elaboración propia con base en las encuestas aplicadas a las mujeres de la CGTP, CUT y CATP - Diciembre de 1999

En el ámbito internacional, los vínculos son menos frecuentes y sólidos; aunque todas las centrales sindicales mantienen relaciones de colaboración y trabajo con otras organizaciones sindicales de carácter internacional. En la CGTP, se indica la *Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV)* de Holanda y la *FSM*; en la CUT aparece la *ORIT/CIOSL*; y en la CATP, la *CLAT/CMT*.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es reconocida por las mujeres a raíz de programas que desarrolla a través de la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV), del Equipo Técnico Multidisciplinario de la OIT en Lima, y de otros proyectos de cooperación técnica continentales, subregionales o nacionales con los que la OIT promueve la equidad de género y el liderazgo femenino en el mundo laboral.

La coordinación de los sindicatos con organismos sindicales u otro tipo de instituciones para ver temas relacionados exclusivamente a mujeres es mínima.

Generalmente la relación nace para tratar asuntos que tienen que ver con la problemática sindical en su conjunto, salvo escasas excepciones. Los ejes que principalmente se desarrollan están relacionados con la capacitación y asesoría.

CUADRO 19
VINCULOS CON ORGANIZACIONES SINDICALES E
INSTITUCIONES INTERNACIONALES(%)

ORGANIZACIONES INTERNACIONALES	CGTP	CUT	CATP
Central Latinoamericana de Trabajadores (CLAT)			9
Organización Internacional del Trabajo (OIT)		13	5
Confederación Mundial del Trabajo (CMT)			3
Organización Interamericana de trabajadores (ORIT)		6	
Federación Internacional de Trabajadores del Transporte (ITF)		5	
Sindicato Nacional de Aeronautas (Brasil)		1	
Sindicato Nacional de Aviación Civil (Argentina)		1	
Sindicato de personal de cabina (Curazao)		1	
Sindicato de Empleadas de Telecomunicaciones (Venezuela)		1	
Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV)	7		
Federación Sindical Mundial (FSM)	10		
No precisa	83	72	83
TOTAL	100	100	100

Fuente: Elaboración propia con base en las encuestas aplicadas a las mujeres de la CGTP, CUT y CATP - Diciembre de 1999

6. CARACTERÍSTICAS DEL ÁMBITO LABORAL DE LAS MUJERES TRABAJADORAS

a. Principales Discriminaciones

En general hay discriminaciones comunes para el conjunto de las trabajadoras. No obstante, también se plantean discriminaciones particulares relacionadas con los puestos de trabajo, tipos de empresa o sectores laborales donde las mujeres tienen cierta presencia como fuerza laboral y donde estas situaciones adquieren características especiales.

Las discriminaciones de clase, de etnia y de género, operando simultáneamente, son los principales problemas que sufren las mujeres trabajadoras

peruanas. Así, el no respeto a la jornada de 8 horas, las precarias condiciones de trabajo, el abuso y persecución de algunas autoridades municipales para el caso de las trabajadoras del sector informal, y la inexistencia de estabilidad laboral y beneficios sociales, son ejemplos vinculados a las características sociales.

Las humillaciones que son características de la discriminación étnica son patentes en las mujeres que venden en las calles y en las trabajadoras del hogar, tanto por sus rasgos físicos y maneras de vestir, como por sus formas de hablar. Es común escuchar en muchas de ellas frases como «no nos toman en cuenta porque somos cholos y provincianas», «siempre se burlan de mí porque no puedo hablar bien», «creen que no tenemos capacidad para hacer otras cosas», etc.

Se han encontrado también otras discriminaciones de género, siendo los temas más recurrentes la diferencia salarial entre hombres y mujeres en trabajos de igual categoría, los despidos y presiones en época de embarazo y maternidad, unido a las dificultades para ascender en el ámbito profesional y acceder a puestos tradicionalmente conocidos como «masculinos». Por ejemplo, las trabajadoras del sector portuario tienen dificultades para acceder al 3° y 4° turno de trabajo ubicado en el área administrativa, y al pago de horas extras en áreas operativas (lo que forma parte de sus demandas permanentes).

También se ha constatado en algunos casos, según referencia de las entrevistadas, la existencia del problema de acoso sexual en algunas instituciones públicas por parte de jefes o funcionarios: «Es frecuente que las mujeres sean despedidas por manifestar su interés por organizarse, por su embarazo o por rechazar la demanda de favores sexuales por parte de los empleadores o de sus representantes»¹⁶⁸ Las trabajadoras del sector informal manifiestan que lo sufren de parte de los clientes que son destinatarios de atención. En el caso específico de las trabajadoras rurales y del hogar, el acoso sexual es ejercido por sus patrones.

Asimismo, muchas trabajadoras del hogar son afectadas por problemas de bajos sueldos, despidos arbitrarios, el no registro en la seguridad social, además de malos tratos producto de su condición de provincianas.

Mención aparte merecen las trabajadoras del sector rural, quienes además de experimentar los problemas comunes del campesinado, como la carencia de

¹⁶⁸ Brenes, I. Ob. cit. 68

tierras, falta de capital, crédito y subsidios para el agro, bajos precios a la producción agrícola, entre otros, sufren discriminaciones particulares, como las diferencias salariales que perciben hombres y mujeres por un mismo trabajo, la triple jornada y la exposición a riesgos químicos y a agentes tóxicos.

Las trabajadoras ubicadas en el sector informal sufren a veces las acciones violentas de desalojo e incautación de mercaderías ejercidas por algunas autoridades municipales contra las vendedoras ambulantes, generándoles situaciones de precariedad para la supervivencia y de inseguridad laboral. Señalan lo extenso de sus jornadas de trabajo, la escasez de capital, la falta de capacitación, las deficientes condiciones higiénicas y medio ambientales, la carencia de prestaciones de seguridad social, y la doble jornada de trabajo a que están expuestas. Muchas mujeres se ven obligadas a trabajar con sus hijos/as menores en las calles, exponiéndose a peligros, raptos o abandono familiar y social.

b. Principales demandas

Las principales demandas que plantean las mujeres trabajadoras no se refieren sólo a su condición de género. Su principal preocupación está referida a la cuestión económica, por lo que demandan aumento de sueldos y salarios acorde a la canasta básica familiar, la estabilidad laboral, respeto a las 8 horas de trabajo y mejores condiciones de empleo.

Las reivindicaciones de género planteadas por las mujeres tienen relación con la igualdad de derechos y oportunidades para ascensos y promociones al interior de la empresa, capacitación y difusión de los derechos de las mujeres en general y de las trabajadoras en particular, y la igualdad de salarios por un mismo trabajo. Demandan además reforzar los mecanismos legales para denunciar y sancionar el acoso sexual.

Las trabajadoras del hogar, además de lo planteado, reclaman acceso a la seguridad social, el pago de horas extras y el respeto a su trabajo.¹⁶⁹ Las trabaja-

¹⁶⁹ Según información proporcionada por el Centro de Capacitación para Trabajadoras del Hogar, la Coordinadora Nacional de Organizaciones e Instituciones de Trabajadoras del Hogar del Perú vienen demandando: que las trabajadoras del hogar se integren a la Ley General de la actividad privada, la dignificación de su trabajo, salario justo, 8 horas de trabajo cumplimiento del goce del seguro social

doras rurales demandan la igualdad de salarios por igual trabajo y el reconocimiento de los daños a la salud que producen los agentes agrotóxicos, así como la debida prevención ante estos riesgos.

Las trabajadoras del sector informal piden el cese de persecuciones y abusos, de parte de las autoridades municipales y un trato directo con la Alcaldía. Mencionan la necesidad de acceso a la seguridad social y a los servicios de cuidado diurno para sus niños/as. Sobresalen otras demandas no vinculadas a su condición de género, pero de suma importancia para ellas a fin de subsistir en condición de «trabajadoras activas», como es el caso de programas de ayuda, en especial de capacitación y de apoyo crediticio.

Las trabajadoras jubiladas demandan aumento en la cuantía de sus pensiones, pues en muchos hogares son la única fuente de ingresos.

c. Propuestas presentadas en relación con las reivindicaciones y demandas

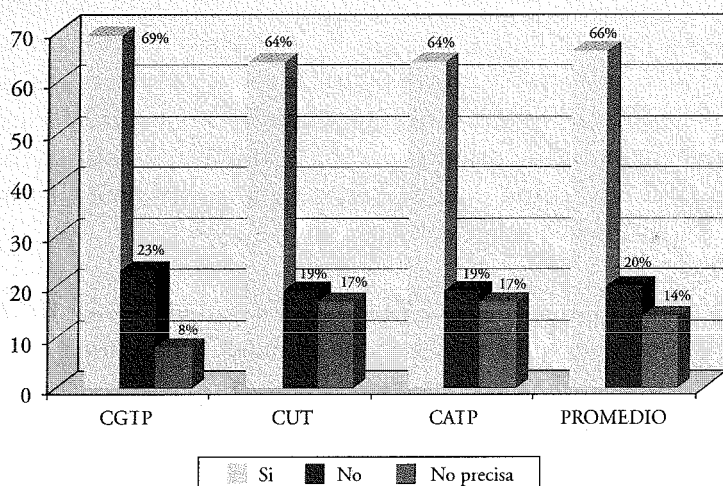
De acuerdo a la opinión de las entrevistadas, existen muchos requerimientos presentados ante distintas instancias: tanto en el Poder Ejecutivo como en el Legislativo, así como ante los Municipios (por ejemplo, el Anteproyecto de Ley de las Trabajadoras del Hogar, la Ley de Responsabilidades Familiares, y la Ley de Trabajadores Autónomos), pero que aún no han sido atendidos.

En promedio, el 66% de entrevistadas coinciden en opinar que es importante esbozar propuestas integrales para contrarrestar los problemas de discriminación en el ámbito laboral; el 20% señala que no son importantes, y el 14% no precisa su respuesta.

La importancia asignada a las propuestas presentadas frente a los problemas en el ámbito laboral, es la base de un trabajo consensuado para elaboración de una agenda de género.

y todos los beneficios sociales, educación obligatoria sin límites, valorización y protección con legislaciones específicas del trabajo de las niñas, niños y adolescentes, sanción para los empleadores que violan sexualmente a las trabajadoras del hogar así como a los que maltratan física y psicológicamente, y creación de la ley de protección a trabajadoras del hogar de la tercera edad.

Gráfico 2
Importancia Asignada a las propuestas presentadas frente a las discriminaciones en el ámbito laboral



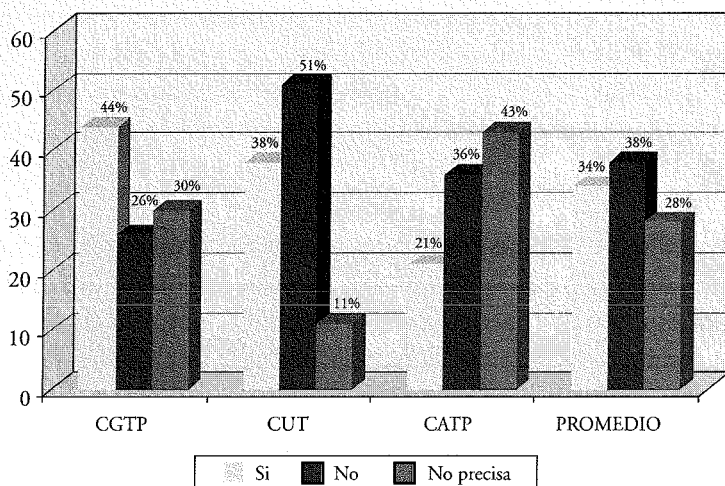
Fuente: Elaboración propia con base en las encuestas aplicadas a las mujeres de la CGTP, CUT y CATP - Diciembre de 1999.

d. Elementos que facilitan la igualdad de oportunidades en el trabajo

El 34% de las trabajadoras encuestadas admitió la existencia de elementos facilitadores para un proceso de cambio hacia la igualdad de oportunidades, mientras que un 38% negó la existencia de tales elementos. El 28% no precisó respuesta. El segmento que opinó afirmativamente reconoció que estos elementos provienen más del lado sindical que del empresarial, y señalan entre éstos la capacitación que realizan las organizaciones sindicales, el uso de sus locales y la disponibilidad de recursos humanos del sindicato, así como la adopción de algunas medidas de fuerza (tales como movilizaciones, paros, etc.) que han permitido el logro de reivindicaciones importantes en las cuales las mujeres han participado de forma masiva.

Un sector de entrevistadas se muestra pesimista y, de manera enfática, niegan la existencia de elementos facilitadores, señalando que las empresas no tienen voluntad alguna para invertir en la promoción de la igualdad de oportunidades para las trabajadoras.

Gráfico 3
Existencia de elementos facilitadores para desarrollar un proceso de cambio hacia la igualdad de oportunidades al interior del ámbito laboral



Fuente: Elaboración propia con base en las encuestas aplicadas a las mujeres de la CGTP, CUT y CATP - Diciembre de 1999

7. CARACTERÍSTICAS DEL ÁMBITO SINDICAL DE LAS MUJERES TRABAJADORAS

a. Principales discriminaciones

Las entrevistadas señalan que dentro de la organización sindical no siempre encuentran el eco y el clima apropiado para desarrollarse plenamente. Las razones de esta situación tienen que ver con el contexto cultural en que están inmersos los sindicatos, donde se tiende a replicar y hasta amplificar las tradicionales barreras que se oponen a la igualdad de oportunidades para las mujeres. Al respecto se constata que «desde los inicios de las organizaciones obreras, el colectivo masculino ha entendido poco, e incluso ha sido beligerante, con respecto a un tratamiento específico de la problemática de las trabajadoras».¹⁷⁰

¹⁷⁰ Secretaría de la Mujer de CC.OO.: "1ra. Conferencia: Comisiones Obreras, un espacio para hombres y mujeres". Madrid, 1993, p. 13.

Las entrevistadas consideran que a los varones les cuesta reconocer y aceptar el trabajo y la gestión de las dirigentas, y que existe falta de credibilidad en su labor; a ello se suman a veces situaciones de autoritarismo, maltrato, acoso sexual y hostigamiento de compañeros. Estudios realizados señalan que en los sindicatos también se suele recurrir a diferentes mecanismos de descalificación personal de las mujeres poniendo en evidencia el poder masculino. Entre los que destacan la seducción y la crítica por la forma de conducirse en la vida personal.¹⁷¹ Todo esto trae como consecuencia que a las mujeres no se les considere para la toma de decisiones y se les niegue el apoyo cuando ocupan cargos dirigenciales, mediando su trabajo.

Otro de los obstáculos planteados por las mujeres entrevistadas, para un mejor ejercicio de su labor en la vida sindical, son las responsabilidades familiares, puesto que las mujeres que participan en la organización sindical suelen asumir el triple rol que está relacionado con la familia, el trabajo y el sindicato. De ahí que algunos estudios realizados coincidan en señalar que el escaso tiempo del que disponen las mujeres dificulta bastante su participación sindical. Es por eso que la mayor parte de lideresas sindicales asumen cargos dirigenciales sólo cuando termina el período de cuidar hijos/as pequeños/as.

Las entrevistas también aluden a las escasas oportunidades de capacitación y formación que tienen las mujeres, a la escasa presencia en las estructuras, así como a los estilos de liderazgo prevalentes y las tradicionales formas de expresión y participación predominantemente masculinas que se dan en los sindicatos. A veces se dan situaciones de discriminación étnica.

La descalificación y las abiertas resistencias hacia la elección de mujeres en cargos de dirección sindical, por parte de las propias trabajadoras son otros aspectos que se considera como elemento discriminador entre mujeres. Quizá ello refleje el obligado comportamiento que tienen los colectivos de mujeres antes de saber y obrar como un colectivo autoconsciente.¹⁷²

Al respecto Irene Brenes señala: «Muchas mujeres aún no somos conscientes de la opresión de que somos objeto en la sociedad y recreamos en nuestra vida

¹⁷¹ Brenes, I.: Ob. cit. p. 73

¹⁷² Valcarcel, A.: "La política de las mujeres". Ediciones Cátedra Universidad de Valencia Instituto de la Mujer. Madrid, 1997, p. 138.

cotidiana los patrones de subordinación en los que hemos sido constituidas. Por ello es que nos resulta difícil apoyar a otras compañeras que consideramos igualmente inferiores que nosotras.»¹⁷³

b. Principales reivindicaciones y demandas

La principal demanda expresada por la mayoría de trabajadoras se refiere al trato igualitario que deben recibir en todos los aspectos del quehacer sindical. Reclaman mayores oportunidades para capacitarse en forma integral y de esta manera estar en condiciones para realizar con eficiencia su labor sindical y el cabal ejercicio de su liderazgo, así como la necesidad de mayores oportunidades para participar en foros y eventos nacionales e internacionales.

También piden a sus organizaciones, y en específico a sus pares masculinos, mayor reconocimiento a su gestión, colaboración y apoyo a las acciones en favor de las mujeres, y la promoción de mecanismos para incentivar la presencia de dirigentas en los niveles de decisión de los sindicatos (por ejemplo cuotas) y de las trabajadoras en asambleas (convocar en horarios adecuados e implementar salas cunas). Asimismo, les piden asumir temas relacionados con las responsabilidades familiares (familia, hijos). Finalmente, plantean la necesidad de incorporar la perspectiva de género en la gestión sindical, para lo cual los dirigentes deben ser sensibilizados y capacitados.

Para atender las reivindicaciones y demandas planteadas por las mujeres es necesario «hacer un sindicalismo distinto, que tenga en cuenta las diferencias y sea capaz de interrelacionar los problemas, tratando de desarrollar una política sindical, integradora de la clase trabajadora en su conjunto».¹⁷⁴

c. Elementos que facilitan la promoción de cambios en la organización sindical hacia la igualdad de oportunidades en el sector sindical

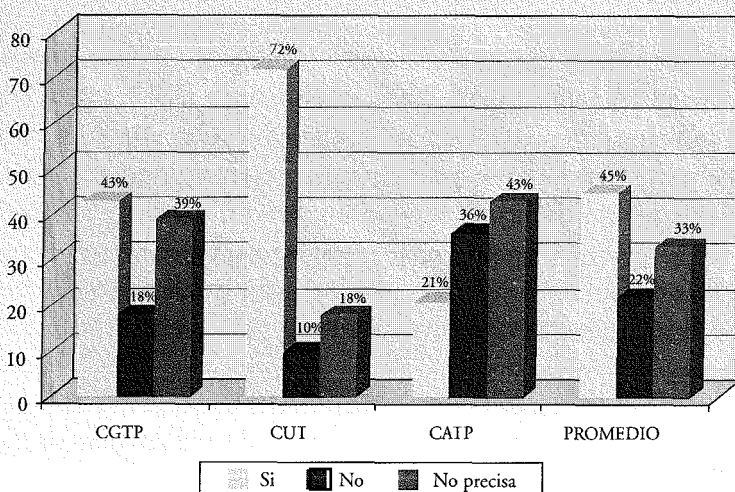
En relación a la existencia de elementos facilitadores para promover cambios a favor de la igualdad de oportunidades para las mujeres al interior de los sindicatos, las entrevistadas manifiestan que sí existen, aunque precisan que

¹⁷³ Brenes, I. Op. cit., p. 74.

¹⁷⁴ Secretaría de la Mujer de CC.OO. Op. cit, p. 15

todavía son pocos; entre ellos destacan: las capacitaciones, la disponibilidad de recursos humanos, y algunas medidas de fuerza que permitieron lograr ciertas reivindicaciones. A esto hay que añadir una mayor sensibilidad y disponibilidad creciente para incorporar el enfoque de género en la dinámica sindical, y la voluntad expresa de algunos dirigentes comprometidos con la causa de la equidad en la esfera gremial.

Gráfico 4
Percepción de elementos facilitadores para desarrollar un
proceso de cambio hacia la igualdad de oportunidades
en el sector sindical



Fuente: Elaboración con base en las encuestas aplicadas a las mujeres de la CGTP, CUT y CATP - Diciembre de 1999.

La percepción de un considerable número de mujeres puede explicarse quizás porque muchas mujeres se entusiasman frente a mínimos cambios debido a que han estado acostumbradas a una invisibilidad constante.

8. ACCIONES SINDICALES ESPECÍFICAS A FAVOR DE LAS MUJERES TRABAJADORAS

En general las entrevistadas coinciden que hasta el momento la mayoría de las organizaciones sindicales, no han incluido en su quehacer institucional acciones

específicas a favor de las trabajadoras. Ello no aparece como línea prioritaria y permanente dentro de las organizaciones. Las acciones desarrolladas, en gran parte, tienen que ver con asuntos mixtos o, en su defecto, con cuestiones tradicionales de mínima repercusión en materia de género.

Sin embargo, algunos sindicatos han incorporado dentro de sus procesos de negociación colectiva temas relacionados con las trabajadoras en tanto madres, que podrían considerarse como los temas más tradicionales (salas cunas, hora de lactancia, descanso pre y post natal), y que a pesar de la gran importancia que tiene para amplios sectores de la población femenina que se encuentra laborando, estos aspectos no son aún resueltos. Asimismo, se agregan aspectos más actuales que vienen formando parte de la agenda pública en el Perú, por ejemplo, el acceso de las mujeres a espacios de decisión a nivel de gobiernos locales.

Por último, se indican los talleres de capacitación y las reuniones de sensibilización para incluir a las mujeres en los cargos de decisión, aunados a la capacitación y asesoría sindical (en materias de negociación y diálogo social), así como los derechos de las mujeres.

9. INSTRUMENTOS SINDICALES PARA LA PROMOCIÓN DE LOS TEMAS DE GÉNERO

a. Secretarías o Departamentos de la Mujer

La Secretaría de la Mujer es por definición la instancia en la cual las mujeres pueden expresar y expresarse mejor sobre sus preocupaciones y formular, si es posible, reivindicaciones para su tratamiento en acciones colectivas. Además, si el «comité de mujeres» favorece, por una parte, la sensibilización y la movilización de las trabajadoras, desarrolla por otra parte, y de facto, una mayor participación de las mujeres en la vida sindical (afiliación, pero también militancia y liderazgo).¹⁷⁵

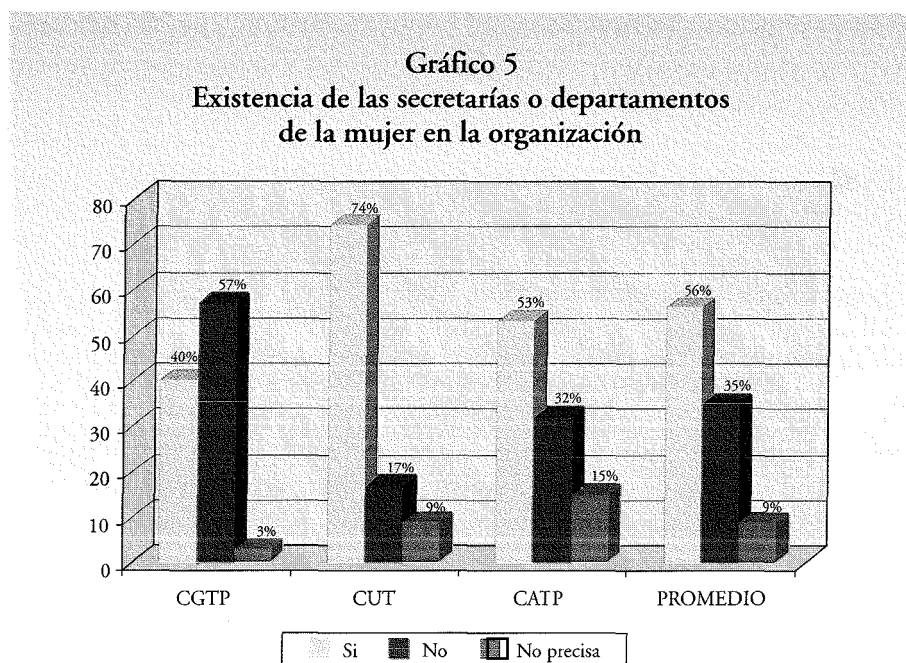
De los datos recogidos en la encuesta se constata que estas instancias están presentes en las tres centrales sindicales bajo diferentes denominaciones (Secretaría de Asuntos Femeninos, Secretaría de la Mujer y Niñez), cuya función principal

¹⁷⁵ García, A. Op. cit p. 37

es el apoyo y asesoría para las mujeres trabajadoras y representarlas ante los órganos de dirección sindical.

La mayoría de consultadas que respondieron afirmativamente sobre la existencia de estas instancias provienen en especial de organizaciones sindicales de segundo y tercer nivel. En el ámbito de las federaciones, asociaciones y sindicatos hay una existencia limitada de estas secretarías.

Cabe recordar que en la I Conferencia Unitaria de Trabajadores del Perú, realizada en Lima el mes de noviembre de 1992, se acuerda: «potenciar las Secretarías de Asuntos Femeninos con sus comisiones, dándoles autonomía, de modo que sean efectivas promotoras de la participación femenina, centralizadora de demandas y propuestas de las trabajadoras que generen alternativas que puedan ser asumidas en el seno del movimiento sindical».¹⁷⁶



Fuente: Elaboración propia con base en las encuestas aplicadas a las mujeres de la CGTP, CUT y CATP - Diciembre de 1999.

¹⁷⁶ Coordinadora de Centrales Sindicales del Perú. Op. cit. p. 43

En cuanto a la necesidad de contar con estas instancias, se obtuvieron diversas opiniones. Hay mujeres que la reivindican y otras que se oponen, pasando por opiniones intermedias. Las que se pronuncian a favor sustentan su posición argumentando que las secretarías constituyen espacios que permiten atender las necesidades y demandas de las mujeres, así como impulsar una mayor presencia de las mujeres en el ámbito sindical y en la toma de decisiones, lo que representa un avance importante. Se advierte, sin embargo, que estas secretarías deberían ser implementadas y operar con más autonomía, de tal manera que no estén sujetas a las voluntades de las directivas de turno.

Otras encuestadas, aún cuando consideran que deben existir tales espacios, expresan que se corre el riesgo de que estas instancias se conviertan en ghettos y por tanto las mujeres se queden autoexcluidas de las grandes decisiones. Desde esta perspectiva, el objetivo sería transformar las organizaciones sindicales actuales, masculinizadas por un sindicalismo que facilite el acercamiento a las mujeres.

Las mujeres que se pronuncian en contra de las Secretarías (que son minoría) aducen que los sindicatos deben preocuparse de los/as trabajadores/as, sin distinción. En tal sentido, las estructuras femeninas no tendrían validez, porque pueden acabar siendo compartimentos estancos, que al final terminan discriminando a las mujeres.

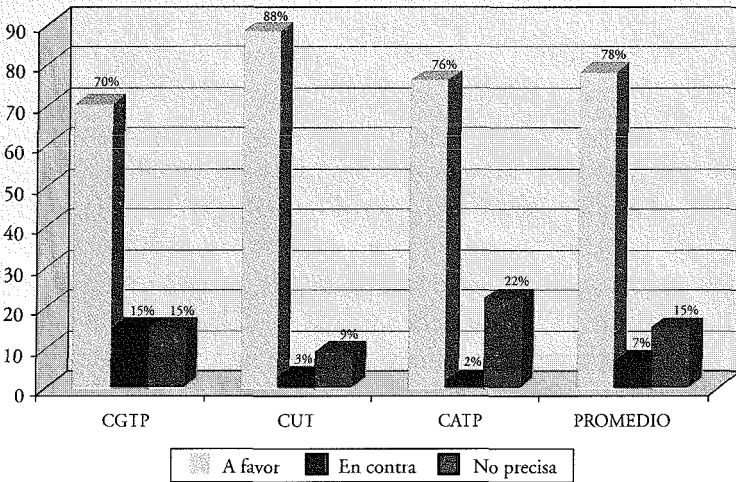
En relación a este punto, las centrales sindicales pueden legítimamente adoptar la estrategia que consideren más idónea, pero no está de más apuntar que: «Aunque la existencia de tales subestructuras autónomas siempre entraña el riesgo de que se arrumben los problemas y se margine a las personas que de ellos se ocupan, brindan a la mujer la posibilidad de participar en los asuntos del sindicato, y a las líderes en ciernes la oportunidad de adquirir una experiencia capaz de propulsarlas a una actividad de connotaciones más amplias. Todo parece indicar que esas estructuras son una condición necesaria, aunque no suficiente, para que los órganos sindicales adquieran mayor conciencia de los problemas de la mujer y las animen a impulsar su acceso a los cargos directivos».¹⁷⁷

También hay algunas críticas a las Secretarías de la Mujer, basadas en la falta de organización que muestran algunas de ellas, así como la ausencia de

¹⁷⁷ Trebilcock, A. Op. cit, p. 544.

resultados concretos y la limitada comunicación y relación entre las dirigencias y sus bases. Si bien las argumentaciones sobre ello pueden ser válidas, es importante señalar que para el fortalecimiento de estas instancias se requiere disponer de recursos suficientes y del establecimiento de lazos institucionales sólidos con otras organizaciones de la sociedad.

Gráfico 6
Opiniones respecto a los departamentos o secretarías de la mujer



Fuente: Elaboración propia con base en las encuestas aplicadas a las mujeres de la CGTP, CUT y CAIP - Diciembre de 1999.

b. Acción positiva hacia las mujeres: El tema de las Cuotas

El Comité para la igualdad entre hombres y mujeres del Consejo de Europa define la Acción Positiva «como una estrategia destinada a establecer la igualdad de oportunidades por medio de unas medidas que permitan contrastar o corregir aquellas discriminaciones que son el resultado de prácticas o de sistemas sociales. Se trata de medidas que van más allá del control de la aplicación de las leyes de igualdad, puesto que su finalidad es poner en marcha programas concretos para proporcionar a las mujeres ventajas concretas».¹⁷⁷

¹⁷⁷ Directiva 76/207/CEE. Recomendación, diciembre 1984

Según la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)¹⁷⁹ «la acción positiva es algo más que “igualdad de trato” o medidas “antidiscriminatorias” a menudo redactadas en forma negativa. La acción positiva o afirmativa es un concepto dinámico que incluye medidas activas para corregir los efectos de la discriminación pasada, para eliminar la discriminación actual, tanto directa como indirecta, y para promover la igualdad». La acción positiva, según la CIOSL, se orienta a:

- Contrarrestar los efectos discriminatorios sobre las mujeres que tienen un empleo, o que buscan uno, que resultan de actitudes existentes, prácticas y estructuras, basadas en nociones convencionales sobre la división apropiada de las funciones entre hombres y mujeres.
- Revalorizar el trabajo tradicionalmente realizado por mujeres.
- Promover la participación de las mujeres en profesiones no tradicionales y en puestos de mayor responsabilidad.

El ámbito de las acciones positivas es de carácter temporal y su duración está en relación con el logro de una posición de equilibrio entre el colectivo de trabajadores y trabajadoras.

Existen diversas maneras de poner en práctica la acción positiva en el Perú. Una de ellas está relacionada con el sistema de cuotas obligatorias mediante legislación. De este modo, por ejemplo, «la Ley de Cuotas en el Perú otorga una ventaja a un determinado grupo social. Así la Ley de Elecciones municipales no habla de varón o mujer, simplemente se refiere a uno de los géneros, 25% de varones o puede ser 25% de mujeres».¹⁸⁰

En el caso de empleo y ocupación no hay actualmente oportunidades para empezar a trabajar la acción afirmativa porque «en el tema de empleo hay que empezar a reconstruir todo el edificio normativo laboral y sindical que ha

179 CIOSL: «Acción Positiva»: Políticas y directivas para los sindicatos. Oficina de Asuntos Femeninos, 1988, p. 7.

180 Alamo, D.: «El empleo y las políticas afirmativas a favor de las mujeres. Propuestas legales nacionales». En: Eliminando las brechas de la desigualdad. Asociación Aurora Vivar. Lima, 2000, p. 24

sido devastado. Lo que hay que hacer es reconstruir la fuerza de los trabajadores organizados porque para lograr conseguir una norma de esa naturaleza se necesita fuerza».¹⁸¹

Desde esta perspectiva podemos observar que la puesta en marcha de una acción positiva requiere de un proceso de planificación de largo plazo y no debe ser entendida como una labor de semanas, ni de unos pocos meses, puesto que ésta también tiene que ver con el cambio de actitudes y de prácticas discriminatorias.

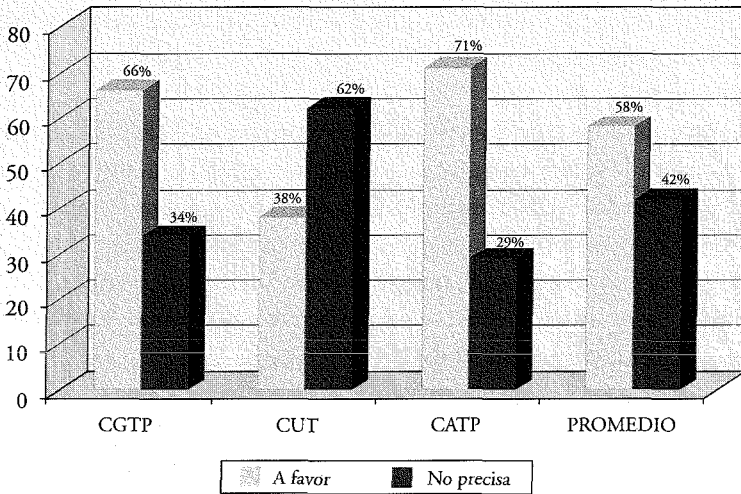
La Acción Positiva también puede y debe aplicarse para corregir la situación de desventaja que tienen las mujeres en su actividad sindical. Alice H. Cook¹⁸² señala tres niveles de actitud voluntarista de las confederaciones sindicales: En primer lugar, medidas que favorecen la participación de las mujeres en las actividades sindicales: las reuniones durante las horas laborales, la organización de cursos especiales de educación y formación en sindicalismo, etc. Luego, las estructuras que aseguran la representación específica de los intereses de las mujeres, pero también la integración de las mujeres como miembros de pleno derecho: éste es el ejemplo tipo de los «comités de mujeres», etc. Finalmente, las medidas que facilitan el acceso de las mujeres a los puestos sindicales de responsabilidad: un programa para la formación de las dirigentas, escaños reservados en el seno del consejo ejecutivo, planes de acciones positivas, etc.

Según los datos recogidos, se constata que la incorporación de cuotas positivas como estrategia para promover la participación efectiva de las mujeres en los órganos de dirección de la organización sindical es mínima en las centrales sindicales. Hasta la fecha sólo la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) la tiene incorporada desde su último Congreso realizado en mayo de 1999, lo que abre en el corto plazo la posibilidad de que el 30% de la directiva nacional esté integrado por mujeres, siempre y cuando se les proporcione a éstas programas de formación especial, de entrenamiento y de asesoramiento, acompañado de campañas de sensibilización dirigidas a los/as afiliados/as en general y a los dirigentes en particular.

¹⁸¹ Yáñez, A. M.: «El empleo y la políticas afirmativas a favor de las mujeres. Contexto internacional y nacional». En: Eliminando las brechas de la desigualdad. Asociación Aurora Vivat. Lima, 2000, p. 23

¹⁸² Cook, A.: «The Most Difficult Revolution Women and Trade Unions Cornell University Press» Ithaca and London, 1992.

Gráfico 7
Opiniones respecto a las cuotas positivas para las mujeres en el sindicato



Fuente: Elaboración propia con base en las encuestas aplicadas a las mujeres de la CGTP, CUT y CATP - Diciembre de 1999.

A pesar de no existir las cuotas positivas en casi todas las organizaciones de las entrevistadas, las opiniones respecto a estas son muy diversas. Aún cuando la mayoría da una opinión positiva, otro sector no precisa una respuesta ya sea por desconocimiento y/o por confusión con las cuotas económicas.

Los argumentos a favor manifiestan que sin cuotas no se tendrá mayor representación femenina en la organización sindical y que éstas constituyen una estrategia eficaz para promover el acceso gradual de las mujeres a las instancias de decisión sindical.

Algunas entrevistadas, aún cuando su opinión es favorable, advierten que las cuotas no deben quedar en simple formulación sino que deben ser acompañadas de otros mecanismos para que las mejores mujeres lleguen a los cargos de dirección y no utilizarlas como «relleno», como ha sucedido en algunas listas electorales para comicios municipales.

c. Negociaciones Colectivas

La negociación colectiva «es el procedimiento que permite generar acuerdos y formalizar compromisos que den respuesta a los distintos intereses de las partes, fijando formas equitativas para la distribución de las cargas y beneficios y de los derechos y obligaciones».¹⁸³

Desde una óptica jurídica y según los Convenios de la OIT, la negociación colectiva comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores, una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de: fijar condiciones de trabajo y empleo; regular las relaciones entre empleadores y trabajadores; regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines.

En este marco, la incorporación de las demandas de género a los procesos de negociación colectiva es un aspecto central de una política sindical comprometida de hecho con la promoción de la igualdad de oportunidades entre varones y mujeres. Esa incorporación supone que los temas de género sean tratados como interés estratégico para el conjunto de los trabajadores (y no sólo para las mujeres). Con frecuencia en las mesas de negociación se nota, además de la poca prioridad dada al tema, una falta de capacitación de los/as dirigentes/as sindicales en la defensa y argumentación de las demandas relativas a los temas de género.

Sepúlveda y Vega señalan que los sistemas y procesos de negociación colectiva, pueden ser «un medio esencial para promover la igualdad de trato en el trabajo»,¹⁸⁴ ya que a través de ellos se pueden asegurar algunas precondiciones básicas para la igualdad de oportunidades, entre ellas: la igualdad de acceso a los puestos de trabajo, a la capacitación y a la promoción. También pueden ser establecidos parámetros de equidad, tales como salario igual para trabajo de igual valor, la garantía y la ampliación de la protección legal a la maternidad, algunos dispositivos que promuevan el ejercicio de la maternidad y paternidad en igualdad de condiciones, etc.¹⁸⁵

¹⁸³ Sepúlveda y Vega (eds): "Guía Didáctica para la Negociación Colectiva: Una herramienta sindical". OIT. 2da. Edición, Lima, 1999, p. 15.

¹⁸⁴ Ibid, p. 71.

¹⁸⁵ Diesse: "Equidad de género nas negociações coletivas: Cláusulas relativas ao trabalho da mulher no Brasil", Pesquisa DIEESE N° 13, noviembre 1997. Sao Paulo, Brasil.

En Perú, según datos oficiales y revistas especializadas, durante la década de los años noventa se presenta un proceso permanente de reducción del número de pliegos de reclamos presentados y de convenios colectivos firmados y registrados en el Ministerio de Trabajo y Promoción Social.

CUADRO 20
PLIEGOS Y CONVENIOS PRESENTADOS Y RESUELTOS

Años	Nº de Pliegos	Nº de convenios	Porcentaje de Pliegos resueltos
1990	2015	1762	87%
1991	1941	1402	72.2%
1992	1752	401 ¹⁸⁶	22.8%
1993	1461	1059	72.4%
1994	1350	883	65%
1995	1271	803	63%
1996	998	623	62.4%

Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción Social

Elaboración: AELE

La disminución paulatina de pliegos presentados se debe a los procesos de reducción del número de organizaciones sindicales con capacidad negociadora, ya sea porque dejaron de existir (en el caso de empresas que se cerraron, que se fusionaron, que se privatizaron, o que redujeron a menos del mínimo de trabajadores para estar sindicalizados, etc.), o porque perdieron representatividad y/o se debilitaron estructuralmente. Esta reducción de más de 50% en 7 años, pone en evidencia una severa disminución de la sindicalización y de la negociación colectiva en Perú.

En Perú la incorporación de las reivindicaciones de género en la negociación colectiva es un proceso incipiente. No existe ningún estudio sistemático en el país respecto la incorporación de las demandas de género a los procesos de

¹⁸⁵ Las Regiones de Trabajo del MTPS no aportaron información por lo que existe cierta distorsión.

negociación colectiva, por tanto podemos señalar que el tema está ausente y no ha merecido la debida atención.

Según la información recogida se tiene que la participación de las mujeres en los procesos de negociación colectiva no parece ser un punto fuerte de la acción de las organizaciones sindicales. Las respuestas a esta pregunta no son numerosas, y muy a menudo poco precisas.

Para el presente estudio el instrumento de la negociación colectiva se aplica sólo a trabajadoras del sector formal, que son las que tienen el derecho legal a utilizarla, aunque la negociación por rama de actividad podría aplicarse a las mujeres del sector informal, quienes también desarrollan otros tipos de procesos de negociación, pero en este caso con los Gobiernos Locales y/o el Gobierno Central.

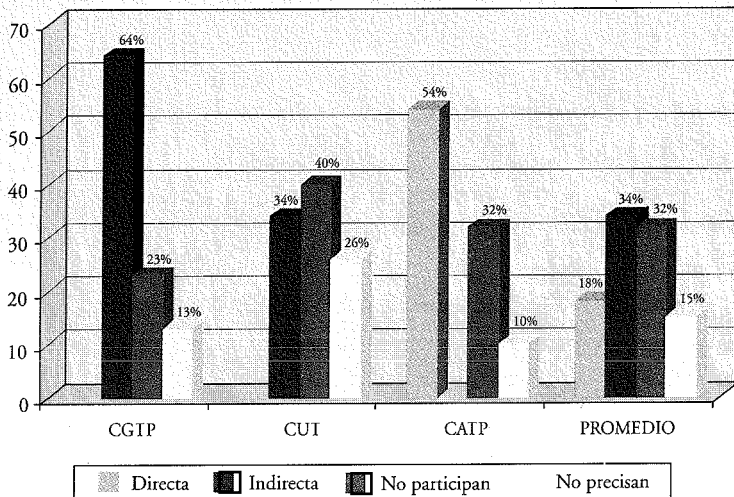
Las mujeres participan de manera muy reducida en las negociaciones. Por lo común, trabajadoras y trabajadores delegan las responsabilidades en la directiva sindical, que se encarga de llevar las decisiones con la empresa e informar de los avances a los/as afiliados/as. A pesar de ello, es importante indicar que la intervención mayoritaria de las mujeres en los procesos de negociación colectiva, es más de manera indirecta, mediante labores de apoyo; un ejemplo es la participación de la mujer en las jornadas de protesta que organizan los diferentes gremios sindicales: ellas se encargan de las "ollas comunes" o son parte del contingente en las marchas y movilizaciones.

Respecto a otras clases de negociaciones que las mujeres del sector informal realizan con las autoridades de los gobiernos locales y/o del gobierno central, en general las respuestas indican que las mujeres participan de manera activa en dichos procesos, encabezando las jornadas de lucha y responsabilizándose de las tareas de sobrevivencia alimentaria.

La confección de estadísticas que permitan conocer de manera precisa el compromiso de las mujeres en las negociaciones, no constituye aún una prioridad para los sindicatos.

A pesar del importante rol que cumplen las mujeres a lo largo de este proceso, los temas de género que lograron incluirse en los procesos de negociación son mínimos. Sólo en algunos casos se ha logrado integrar aspectos relacionados

Gráfico 8
Participación de las mujeres en los procesos de negociación colectiva



Fuente: Elaboración propia con base en las encuestas aplicadas a las mujeres de la CGIP, CUT y CATP - Diciembre de 1999

con las responsabilidades familiares (salas cuna, descanso pre y post natal y hora de lactancia). Para el caso de las trabajadoras del sector informal se indican: los Wawawasis¹⁸⁷ y los Pronoeis.¹⁸⁸

La gran mayoría de los temas negociados se refiere a los derechos de las trabajadoras en su calidad de madres. Las otras dimensiones de la situación de la mujer trabajadora están poco contempladas, y corresponden sólo a las condiciones de trabajo, salud y capacitación.

¹⁸⁷ Servicio de Cuidado Diurno para Niños promovido por el Programa Nacional Wawa Wasi, que es el órgano técnico encargado de promover, dirigir, ejecutar, supervisar y evaluar las acciones destinadas a brindar a las mujeres madres, priorizando a las que se encuentran en extrema pobreza, servicios de cuidado diurno para hijos. Asimismo desarrolla acciones de promoción y capacitación, con enfoque de género, en las comunidades donde se establecen los servicios, mejorando sus oportunidades de desarrollo y participación en el ámbito familiar, social y económico. Depende del Despacho Ministerial del Ministerio de Promoción de la Mujer y del Desarrollo Humano. Véase: Normas legales del PROMUDEH

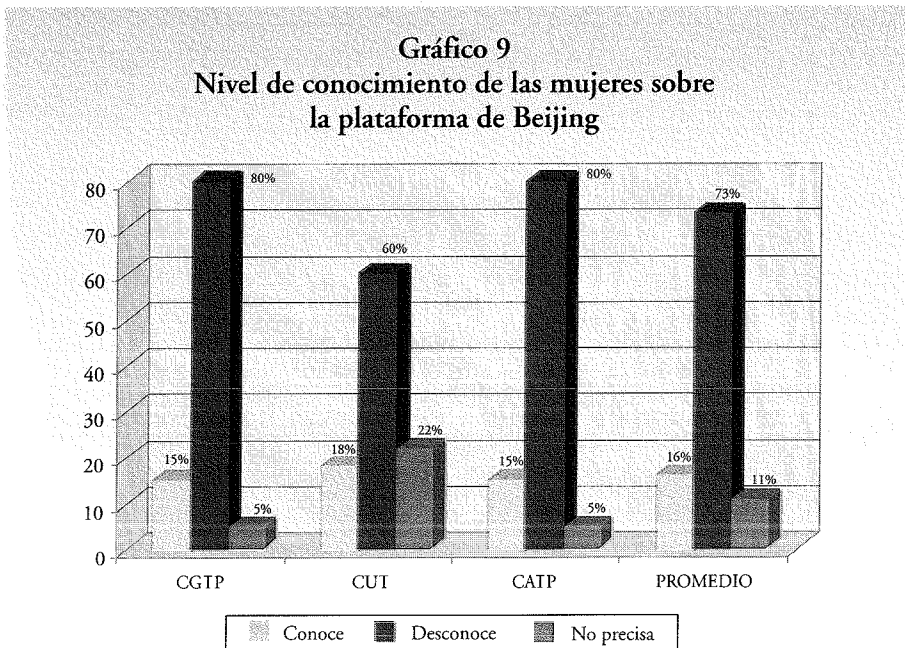
¹⁸⁸ Servicio de Educación Inicial promovido por el Programa Nacional de Educación Inicial del Ministerio de Educación

10. LA PROMOCIÓN DE LAS MUJERES A PARTIR DE LA IV CONFERENCIA MUNDIAL SOBRE LA MUJER (BEIJING, 1995)

Si bien existen un conjunto de instrumentos internacionales para la promoción de las mujeres que fueron desarrollados en el punto 4 del capítulo I, para el caso de la encuesta realizada sólo se consideró la Plataforma de Acción emanada de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, realizada en Beijing (China), en 1995.

a. Plataforma de Acción para las mujeres

Dentro de la encuesta se trató de averiguar, el modo cómo las trabajadoras (y principalmente sus dirigentas) habían recepcionado los contenidos de la Plataforma para la Acción de las Mujeres.



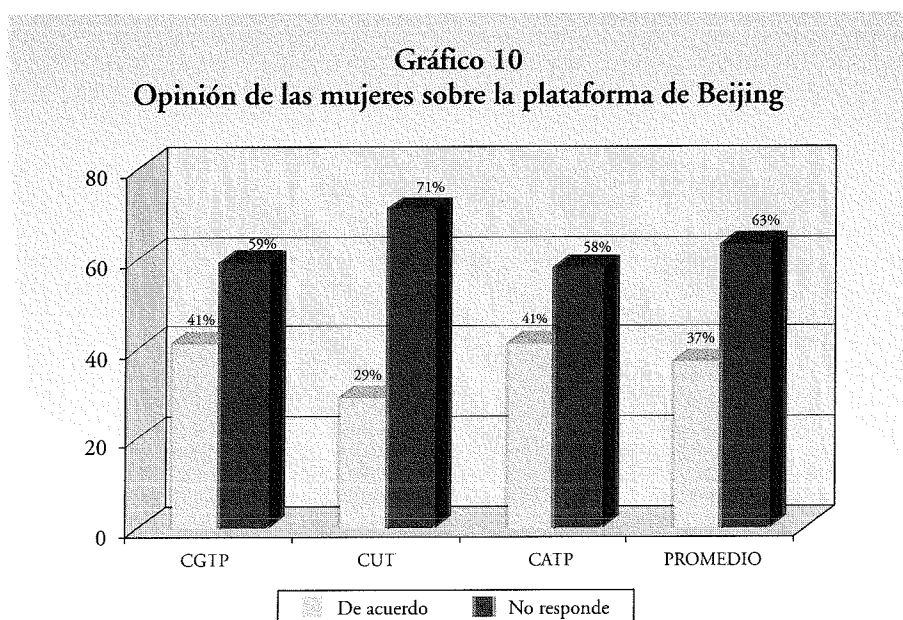
Fuente: Elaboración propia con base en las encuestas aplicadas a las mujeres de la CGTP, CUI y CATP - Diciembre de 1999

En general, la mayoría de encuestadas (73%) desconocen la Plataforma de Acción. Sólo el 16%, a nivel de las tres centrales sindicales, manifestó conocer la

Plataforma de Beijing. Esta respuesta se dio principalmente de parte de algunas dirigentes de mayor nivel.

A pesar de este generalizado desconocimiento, muchas de ellas expresaron estar de acuerdo con que exista esta plataforma, planteando la necesidad de una mayor difusión y debate de los contenidos, enfatizando su cumplimiento por los entes involucrados.

Cabe indicar que la opinión favorable de las mujeres respecto a la Plataforma de Acción sólo fue explorada con el 16% de mujeres que mencionaron conocer dicho Plan.



Fuente: Elaboración propia con base en las encuestas aplicadas a las mujeres de la CGTP, CUT y CATP - Diciembre de 1999

11. TEMAS GLOBALES PARA INCLUIR EN UNA AGENDA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO SINDICAL

Las trabajadoras encuestadas expresaron opiniones respecto a los temas más importantes que deberían ser incluidos en una Agenda de Género de las organizaciones sindicales. Los temas señalados fueron muy diversos y algunos de

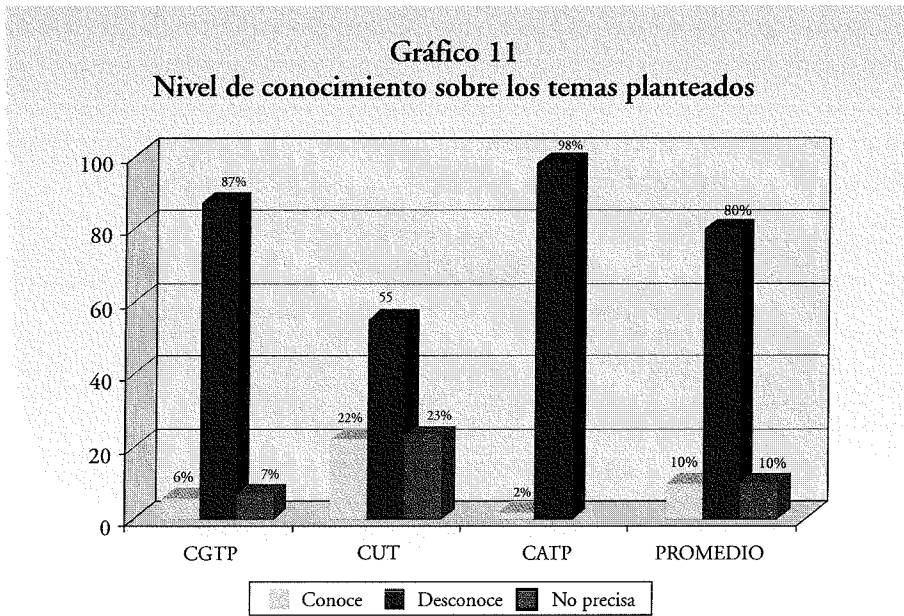
gran vigencia. Entre los principales se encuentran aquellos relacionados con la sociedad en su conjunto, con los derechos humanos de las mujeres, los derechos laborales, así como las condiciones de trabajo, la organización laboral y los mecanismos para impulsar acciones efectivas en favor de las mujeres (Cuadro 21).

CUADRO 21
TEMAS GLOBALES PARA INCLUIR EN UNA AGENDA DE GÉNERO

TEMAS	Nº	%
DERECHOS LABORALES	131	35
Capacitación en Leyes Laborales	43	
Apoyo a la creación y gestión de pequeñas empresas	29	
Regulación de la Jornada de Trabajo y Horas extras	22	
Tratados Internacionales que favorecen a las mujeres	13	
Igualdad salarial	6	
Seguimiento al Anteproyecto de Ley del sector Informal	5	
Seguimiento de la Legislación y su impacto en las mujeres	5	
Recuperación de la hora de lactancia	5	
Revalorización del aporte de las mujeres en el trabajo	3	
DERECHOS HUMANOS DE LAS MUJERES	107	28
Autoestima y Liderazgo	42	
Violencia contra la mujer y ley de Violencia Familiar	29	
Educación de las mujeres en derechos (civiles, laborales y culturales)	19	
Ley de Responsabilidades Familiares	8	
Participación política de las mujeres	7	
Planificación Familiar	2	
MUJERES Y SOCIEDAD	66	17
Trabajo Infantil	27	
Género y Desarrollo Humano	12	
Seguimiento de la Plataforma de Beijing	6	
Nuevas tecnologías y medios de comunicación	5	
Neoliberalismo	4	
Valores Humanos	4	
Comercio e Integración (Comunidad Andina)	2	
Educación	2	
Otros (tercera edad, medio ambiente, trabajo informal, pobreza y desempleo)	4	
CONDICIONES DE TRABAJO Y ORGANIZACIÓN LABORAL	66	17
Reconocimiento de las capacidades de las mujeres	20	
Abuso de autoridad		16
Salud y trabajo	15	
Seguridad social y previsional	13	
Acoso sexual	2	
MECANISMOS DE ACCION	12	3
Coordinación entre mujeres e intercambio de experiencias	6	
Fortalecimiento de las Secretarías de la Mujer	4	
Cuotas Positivas	2	
TOTAL	382	100

Fuente: Elaboración propia con base en las encuestas aplicadas a las mujeres de la CGTR, CUT y CATP - Diciembre de 1999

La elaboración o planteamiento de un conjunto de temas para ser incluidos en una Agenda de Género de los sindicatos, no es suficiente. Por ello, se indagó en la encuesta sobre el nivel de conocimiento que las mujeres tienen de dichos temas. Las respuestas obtenidas son preocupantes pues reflejan una gran debilidad en la mayoría de las entrevistadas para manejar estas materias (Gráfico 11). Quienes manifestaron tener conocimientos, (10%) precisaron que este nivel es aún incipiente, por lo que es necesario un proceso de capacitación para ponerlas en condiciones óptimas de participar en debates y aportar ideas y propuestas. También eso mejoraría mucho el perfil para el ejercicio de sus funciones y la asunción de cargos de dirección.



Fuente: Elaboración propia con base en las encuestas aplicadas a las mujeres de la CGTP, CUT y CATP - Diciembre de 1999.

12. LA ORGANIZACIÓN SINDICAL Y LA OPINIÓN DE LA MUJER

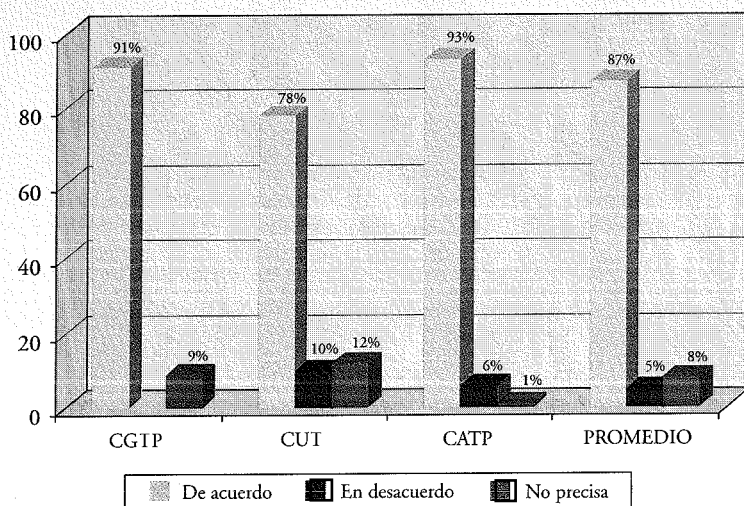
«Desde nuestra vivencia como trabajadoras consideramos que es importante rescatar los sindicatos como representantes legítimos de los intereses de la clase trabajadora; siempre que ese concepto de clase no se circunscriba a quienes ejerzan el trabajo asalariado». ¹⁸⁹

¹⁸⁹ Brenes, I. Op. cit., p. 74.

Las mujeres trabajadoras entrevistadas le han conferido gran importancia a los sindicatos, a los que definen como «organizaciones que se preocupan por los intereses de los trabajadores», «herramientas de lucha para lograr las reivindicaciones de trabajadores y trabajadoras buscando su bienestar», «fuerza de cambio y transformación social», «organización que canaliza y defiende los intereses de los trabajadores», «única forma de luchar con éxito en defensa de los intereses de los trabajadores», «agentes decisivos para el cambio social».

En promedio el 87% de entrevistadas opinó a favor de las organizaciones sindicales, enfatizando que para mantenerse y continuar representando al vasto contingente de trabajadoras, es preciso que practiquen lo que predicán en materia de igualdad; de lo contrario esta identificación positiva tenderá a decaer y los sindicatos irán perdiendo la credibilidad frente a los ojos de las mujeres. Los argumentos en contra, hacen referencia a problemas de gestión institucional, a ineficiencias y a inadecuados estilos de dirección de ciertos dirigentes.

Gráfico 12
La organización sindical y la opinión de la mujer trabajadora



Fuente: Elaboración propia con base en las encuestas aplicadas a las mujeres de la CGTP, CUT y CATP - Diciembre de 1999

Para concluir esta parte se logró realizar con las mujeres un análisis interno de los sindicatos (fortalezas y debilidades) y del entorno sindical (oportunidades y amenazas) como se puede observar en el cuadro 22.

CUADRO 22
FODA DE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL SEGÚN LA VISIÓN DE LA MUJER

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none"> • Experiencia de lucha y deseos de salir adelante • Apertura al dialogo tripartito • Intervención en algunos órganos donde se fijan los acuerdos tripartitos. • Plataformas de lucha adoptadas por las organizaciones sindicales. • Apertura sindical a nuevos segmentos de trabajadores/as: sector informal. • Supervivencia en un contexto autoritario. • Credibilidad y conocimientos de algunos dirigentes sindicales. • Confianza de nuestros/as afiliados/as. • Deseo de participar en el sindicato. • Bases organizadas con estructura nacional. • Voluntad de aprender con una firme convicción de servicio y disciplina. • Mística y compromiso. 	<ul style="list-style-type: none"> • Presencia de líderes con voluntad de cambio. • Incremento de la participación femenina en el mercado laboral. • Desgaste social del modelo neoliberal. • Alianzas estratégicas con sindicatos internacionales. • Proceso electoral que genera debate y posibilidades de cambio en la conducción política del país.
DEBILIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> • Deterioro de la autoestima de los/as trabajadores/as • Discriminación entre trabajadores/as, contratados/as y nombrados/as. • Participación incipiente de jóvenes y mujeres. • Desconocimiento de derechos laborales. • Temor a perder el trabajo. • Falta de autonomía sindical. • Ausencia de medios de comunicación (boletines, revistas, internet, etc.) y falta de difusión sobre los sindicatos. • Inadecuadas relaciones personales al interior de la organización sindical. • Imagen institucional debilitada. • Limitada democracia sindical. • <i>Distorsión y/o obstaculización de las negociaciones sindicales.</i> • Tensiones y conflictos de agrupación por actitudes sectarias y poca capacidad de tolerancia. • Ausencia de planteamientos oportunos. • Falta de conciencia de clase. • Poca o nula credibilidad en la gestión sindical. • Desconocimiento del trabajador sobre el rol y la importancia de las organizaciones sindicales. • Diversidad y multiplicidad de funciones. • Limitados recursos económicos. • Carencia de equipos directivos encargados de realizar actividades formativas. • Ausencia de registros sindicales, archivos y documentación. • La atención a las bases no es suficiente • Política de alianzas es todavía restringida 	<ul style="list-style-type: none"> • Política neoliberal. • Privatización de empresas públicas. • Flexibilización laboral. • Autoritarismo. • <i>Privación de derechos laborales.</i> • Cultura del miedo emanado por parte de los empleadores. • Falta de voluntad de los empleadores para dialogar. • Desprestigio del movimiento sindical y de sus dirigentes por parte del gobierno. • Pobreza y analfabetismo • Desinstitucionalización de las organizaciones sociales. • Estado de derecho quebrantado. • Incremento del desempleo y subempleo. • Reducción del trabajo asalariado

Capítulo IV

Conclusiones y Recomendaciones



CONCLUSIONES

1. Al examinar las tendencias sobre la participación laboral de las mujeres peruanas durante los años noventa, se constata un rápido incremento de la participación femenina en el mundo del trabajo. Dicho crecimiento ha sido sumamente impresionante y se presenta como una tendencia estructural de más largo plazo que se mantendrá en los próximos años según refieren algunos analistas. El crecimiento de la presencia femenina en el mercado laboral, no es sólo un fenómeno coyuntural activado por el empobrecimiento de la población (debido a las permanentes crisis y ajustes estructurales), sino que tiene raíces económicas, sociales y culturales. Así se tiene que las tasas de actividad femenina entre los años 1970 y 1985 estuvieron fluctuando entre 30-40%; para 1995 la tasa de crecimiento ascendió a 40%, y se mantuvo así llegando para el año 2000 al 68.8%.
2. Si bien las estructuras demográficas del mercado de trabajo han sido alteradas sustancialmente por la presencia masiva de las mujeres en términos cuantitativos, los aspectos cualitativos del empleo femenino no han sido tan notables. Cuando se analiza la estructura del mercado de trabajo se ve que la presencia femenina durante los años noventa se encuentra asentada en los sectores de servicios y en diversas formas de empleo precario que van unidas a bajos salarios, baja productividad y falta de oportunidades. Esta constante se mantiene en este nuevo milenio: para el tercer trimestre del año 2000

las mujeres constituían el 43% de Población Económicamente Activa, pero conformando el 96.7% de las trabajadoras del hogar, el 50.5% de los trabajadores de servicios, el 62.1% de los trabajadores familiares no remunerados, el 60.4% del comercio, el 38.5% en la agricultura.¹⁹⁰

3. Los factores que conducen a las mujeres a los sectores laborales más rezagados y precarios están relacionados con la carencia de oportunidades para su ingreso en el sector moderno de la economía y con la ausencia de facilidades de servicios sociales para la atención de su función reproductora y las responsabilidades domésticas que aún siguen recayendo en las mujeres, debido al conjunto de actitudes y prácticas culturales que se han sostenido año tras año esta situación. Por otro lado, la reestructuración económica y en particular las medidas de ajuste estructural, no han hecho sino aumentar y agravar las precarias condiciones de trabajo y de vida de muchas mujeres, alejándolas aún más de las posibilidades de organización para la defensa de sus derechos, de esta manera el trabajo femenino se sigue caracterizando por ser un trabajo mal remunerado, a domicilio, atípico, subcontratado, flexible, terciarizado, temporal, ocasional y preferentemente ubicado en el sector informal y en el empleo doméstico.
4. A pesar de haberse incrementado la presencia femenina en el ámbito laboral, las mujeres peruanas durante la década del noventa, han continuado enfrentado serias restricciones de desarrollo en el mundo del trabajo debido a la creciente desigualdad social y a la discriminación de género (segregación por sexo, que implica menos salarios en trabajos de igual valor, menor acceso a la capacitación técnica y profesional, mayor desempleo y mayor acceso a trabajos del sector informal, acoso sexual, doble jornada de trabajo productivo-reproductivo, y condiciones de trabajo precarias), trayendo consigo mayores limitaciones para su proyección política y el ejercicio de su liderazgo socio-político.
5. Si bien las discriminaciones de clase, etnia y de género vienen operando de manera simultánea en muchas mujeres, vale la pena identificar de manera

¹⁹⁰ Fuente: Convenio MTPS-INEI. Encuesta Nacional de Hogares, 2000 III Trimestre. En: El empleo en el Perú: 200-III. Ministerio de Trabajo y Promoción Social. Dirección Nacional de Empleo y Formación Profesional, Lima Perú, p. 33-35.

particular las dificultades que ellas sufren. Entre los temas más recurrentes se encuentran: la disparidad de salarios entre hombres y mujeres con igual trabajo (en los diferentes sectores), la desconsideración y presión laboral ante el embarazo y la maternidad, las dificultades para acceder a cargos directivos y ascender laboralmente, el acoso sexual y los malos tratos de patrones y clientes hacia las trabajadoras del hogar y vendedoras ambulantes respectivamente, tanto por sus rasgos físicos, maneras de vestir ó formas de hablar. Un aspecto que merece ser destacado es el desconocimiento que existe en la mayoría de mujeres sobre los Convenios Internacionales del Trabajo y de la normatividad laboral nacional.

6. En consecuencia, las demandas de género planteadas se refieren a la igualdad de salarios por un mismo trabajo, a mayores oportunidades y facilidades para ascender y acceder a mejores puestos de trabajo, a fortalecer los mecanismos legales para denunciar, castigar y evitar el acoso sexual; y a la capacitación y formación profesional. Se indican además otras demandas para proteger a las trabajadoras madres y a sus niños/as, entre las que destacan: salas cuna, hora de lactancia, licencia pre y post natal, y descanso por día fisiológico. Otros aspectos demandados, aún cuando afectan a trabajadores y trabajadoras, impactan de manera especial en éstas últimas. Por ejemplo, el pedido de cese de los abusos, persecuciones e incautación de la mercadería de los/as ambulantes por parte de algunas autoridades municipales, el respeto a la jornada de las 8 horas, la seguridad social sin restricciones, el cese de la inestabilidad laboral y la implementación de programas relacionados con la capacitación, el apoyo técnico y crediticio, sobre todo para las mujeres campesinas, aunado a la protección frente a daños ocasionados por el uso de agro tóxico.
7. Las observaciones precedentes sobre las desigualdades que aún persisten en el mundo del trabajo, no pretenden ocultar el avance que han tenido y vienen teniendo las mujeres peruanas en especial durante el último decenio, donde ha aumentado la conciencia de la necesidad de alcanzar la igualdad entre los sexos. Así por ejemplo, las mujeres van teniendo cada vez más presencia en el sector público (42.4%), a nivel de los trabajadores independientes (48.8%), y dentro de la mediana y gran empresa (25.6%)¹⁹¹. Asi-

191 Ibid

mismo, cada vez es más notoria la presencia de mujeres en puestos de dirección y gestión.

8. Si bien durante la década de los años noventa se han legislado más leyes a favor de las mujeres y se han desarrollado mecanismos para la promoción de la mujer (como el Ministerio de Promoción de la Mujer y del Desarrollo Humano, la Comisión de la Mujer en el Congreso, la Defensoría de la Mujer en la Defensoría del Pueblo y la Ley de cuotas), sin embargo el progreso cualitativo de las mujeres ha sido bastante restringido tanto por la prevalencia de una cultura machista en diversas órdenes de la vida laboral cotidiana, así como también por las circunstancias de la historia reciente del país en que predominó el autoritarismo institucional que limitó el ejercicio pleno de los derechos ciudadanos, de los derechos sindicales, y de los derechos humanos.
9. En materia laboral, se produjo en 1995 una modificación sustancial de la regulación del trabajo femenino, derogándose toda normativa emitida durante las primeras décadas del siglo XX, las cuales, a pesar de tener un carácter más protector, no se cumplían a cabalidad. En la actualidad, si bien las normas vigentes de alguna manera tienen una línea más igualitaria en materia de género, aún subsisten aspectos que requieren ser abordados para mejorar las relaciones de equidad e igualdad, como es el caso de la ley de trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, el régimen de las trabajadoras del hogar, la ley sobre el acoso sexual en el trabajo, la ley sobre la creación del servicio de cuidado infantil en los centros laborales, entre otras.
10. En el ámbito sindical, es difícil a partir del estudio realizado, determinar los impactos que ha producido la presencia vital de la mujer asalariada debido a que el incremento de la presencia femenina en el mercado laboral se da en un contexto caracterizado por la globalización, la economía de mercado y el predominio de la política neoliberal (a través de los programas de ajuste estructural y la liberalización del comercio) que han generado en muchos casos la precarización del empleo y la reducción de la membresía y la participación sindical. Puede señalarse que las mujeres continúan teniendo una escasa participación en las estructuras sindicales y en los puestos de poder y gestión directiva de dichas organizaciones.

11. Al examinar la situación de las mujeres en las organizaciones sindicales de base de la CGTP, CUT y C ATP, se constata que las mujeres no se encuentran todavía en buenas condiciones para desarrollarse como trabajadoras y sindicalistas. El problema se agrava para las que se encuentran ubicadas en el sector informal, donde la precariedad y la inseguridad en que se desenvuelven son el común denominador para todas. Por otro lado, el análisis sobre la participación de la mujer en los puestos de dirección de las centrales sindicales, evidencia que su *poder no es proporcional a su participación y afiliación* en los sindicatos, federaciones y asociaciones. En general, hay una sub-representación femenina a nivel de los comités ejecutivos de las centrales sindicales. Por ejemplo, de 92 dirigentes nacionales, sólo el 7.6% son mujeres.
12. Las explicaciones a esta sub-representación se encuentran en un conjunto de factores relacionados con las estructuras, prácticas y procedimientos sindicales tradicionales, el escaso apoyo que reciben las mujeres de parte de sus pares varones, el menor acceso a la formación sindical y el poco interés real por las cuestiones que afectan a la mujer. Se suma a esto las precarias formas de trabajo, la constancia de estereotipos y prejuicios culturales acerca de las mujeres y la persistencia de limitaciones jurídicas. Sin embargo, la presencia de las mujeres en el ámbito de las directivas de las asociaciones resulta ser más alentadora, así como en el nivel de los comités, salvo algunas excepciones. Estos indicios pueden ser una señal positiva para que los sindicatos se interesen cada vez más, con políticas y acciones positivas más contundentes, para promover la participación de las mujeres en todas las instancias de dirección sindical.
13. En general, las trabajadoras encuestadas coinciden en opinar que los varones difícilmente reconocen y aceptan el desempeño laboral y sindical de las mujeres, a quienes les cuesta abrirse espacio en el ámbito sindical. A menudo, se pide que éstas desempeñen funciones subordinadas a la voluntad de los varones, trayendo consigo la falta de confianza para el ejercicio de su liderazgo y posibles conflictos con sus pares, sobre todo a medida que las mujeres alcanzan puestos de dirección. A ello se suman las responsabilidades familiares, el temor y la falta de confianza en sí mismas y en ciertas acciones de la organización sindical. De ahí se explica que aún en muchos sindicatos compuestos mayoritariamente por mujeres, tienen sus juntas directivas integradas por una buena cantidad de varones.

14. Entre las principales reivindicaciones planteadas a sus organizaciones sindicales, y en particular a sus pares masculinos, se encuentran: a) la igualdad de trato y de oportunidades, b) el acceso a la formación y capacitación; c) la incorporación de la temática de género en la gestión sindical, así como el reconocimiento del papel de la mujer en los sindicatos; d) la promoción de mecanismos para incentivar la presencia sustantiva de las mujeres. Otra de las demandas se refiere a la atención que la organización sindical debe dedicar a las trabajadoras que tienen la categoría de contratadas, por ser las más vulnerables a cualquier forma de discriminación.
15. Respecto a los instrumentos sindicales para la promoción de los temas de género (Secretarías o Departamentos de la Mujer, Cuotas Positivas y Negociación Colectiva), en general existe cierto consenso en el reconocimiento que cada uno tiene. Sin embargo, hay algunas variantes con relación a la importancia que a cada uno se le confiere, como es el caso de las cuotas positivas cuyo conocimiento por parte de las mismas mujeres es muy incipiente. Asimismo, la participación de las mujeres en los procesos de negociación colectiva (para el caso del sector formal) y negociación con autoridades municipales (sector informal), es muy limitada y se realiza de manera indirecta, bajo distintas formas de apoyo. Salvo los temas de licencia pre y post natal y bolsa única, así como las cunas infantiles (y los Wawawasis para el caso del sector informal), no se han incluido otros temas de género en la negociación colectiva.
16. Las encuestadas le han conferido gran importancia a la organización sindical, ratificándola como el instrumento esencial de representación para luchar por los derechos y reivindicaciones de los trabajadores y trabajadoras. Ello resulta bastante alentador y genera una gran responsabilidad en quienes conducen las organizaciones sindicales, para adoptar políticas, estrategias y otras iniciativas para la promoción de las trabajadoras y de su presencia en el mercado laboral y coadyuvar al fortalecimiento de los sindicatos.
17. Finalmente, es importante señalar que si bien las mujeres durante la década del noventa se han convertido en un actor vital en el mundo del trabajo, los temas de género no son aún centrales en las políticas y programas del ámbito laboral y sindical. En este sentido, hay que remarcar que los marcos normativos y los diferentes mecanismos creados para la promoción de la mujer en el Perú abren nuevas posibilidades, pero no proporcionan automáticamente los medios necesarios para garantizar la igualdad entre los géneros.

RECOMENDACIONES

1. Para mejorar la situación laboral de las mujeres en el Perú, se requiere de una política integrada, amplia y proactiva que tome en cuenta las necesidades prácticas y los intereses estratégicos de las mujeres, así como las características multiétnicas y las diferencias sociales, económicas y culturales existentes en el país. Hay que partir de las prioridades individuales y engazarlas a una política integradora para que las cuestiones de género queden conectadas entre sí. A manera de aproximación esta política integral debería abarcar los siguientes aspectos:
 - Políticas de fomento del empleo activas y sensibles a los problemas de igualdad entre los géneros a fin de elevar los niveles de vida y ampliar el acceso de las mujeres en las políticas de empleo e ingresos.
 - Políticas de formación y capacitación basadas en la igualdad entre las mujeres y los hombres con el propósito de que las mujeres puedan ubicarse en mejores condiciones y abrirse hacia nuevas oportunidades laborales; para ello es importante que en la formación se tomen en cuenta las nuevas demandas del mercado laboral.
 - Mejorar el acceso de las mujeres en igualdad de condiciones y oportunidades a los recursos del mercado, crédito y tecnología.
 - Mayor acceso de las mujeres a los sistemas de protección y seguridad social y adecuación de éstos a la realidad de las mujeres del sector no estructurado

de la economía, a fin de garantizar condiciones de trabajo más seguras y, servicios sociales y de asistencia más adecuados.

- Mayor participación y promoción de las mujeres a espacios de decisión, debido a que su escasa presencia es una gran limitación para el avance y la mejora de la situación femenina en el mundo del trabajo.
 - Crear un banco de datos actualizado y ligado al género, que sirva de soporte para formular políticas, programas y proyectos que respondan a los intereses y demandas actuales de las mujeres.
 - Contar con un marco normativo acorde a las actuales circunstancias del mercado laboral y que incluya la ratificación y aplicación de las normas internacionales del trabajo.
 - Crear un sistema de seguimiento y monitoreo permanente que tome en cuenta indicadores cuantitativos y cualitativos para dar seguimiento a los programas y proyectos de empleo femenino, evaluar su avance y medir los efectos e impactos que éstos producen en la vida de las mujeres.
2. En materia laboral es importante impulsar la ampliación de los derechos laborales en general y de las mujeres en particular (ley de trabajadoras/es con responsabilidades familiares, ley de servicio de cuidado infantil en los centros de trabajo, ley sobre el acoso sexual, el régimen de las trabajadoras del hogar, etc.). De igual manera se debe de promover un proceso de vigilancia ciudadana para el cumplimiento de los compromisos del Estado en materia laboral: Convenios Internacionales (La Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, CEDAW, la Plataforma de Acción de Beijing); Convenios Regionales (la Declaración de los derechos y deberes del hombre, la Convención Americana sobre Derechos Humanos, etc.); y las Normas Internacionales de la OIT (Convenio 100 sobre igualdad de remuneración, Convenio 156 sobre trabajadores con responsabilidades familiares). Asimismo, se debe promover campañas nacionales para la ratificación del Convenio 183 sobre protección de la maternidad.

3. El reto de conseguir que las cuestiones sobre la igualdad entre los géneros estén visibles en la agenda sindical exige una reflexión honesta y crítica en el seno de las organizaciones sindicales, situando esta cuestión entre las prioridades y considerándola un asunto de todos/as y no sólo de las mujeres. Requiere apertura y flexibilidad para poner en cuestión modelos de liderazgo caducos y la voluntad política interna para renovar y enriquecer las estructuras sindicales promoviendo el liderazgo femenino en ellas, a fin de recuperar su función propositiva para un nuevo orden social. A continuación se presentan algunas ideas que podrían servir para la reflexión y la acción en favor de las mujeres por parte de las centrales sindicales, federaciones, sindicatos y/o asociaciones:
 - Es necesario comprender que los problemas y asuntos que afectan a las mujeres en la organización sindical son culturales, políticos y sociales, y atañen a los hombres y a las mujeres. En este sentido, la profundización de la democracia en las organizaciones sindicales requiere necesariamente desarrollar cambios sustanciales en la cultura organizacional, las estructuras, y las prácticas sindicales, tanto en los niveles macro (centrales sindicales) como en los niveles micro (sindicatos), a fin de posibilitar una mejor representación y una mayor participación de la mujer en todos los niveles de la vida sindical.
 - En esta línea es fundamental implementar políticas para la promoción activa de la igualdad de oportunidades y la eliminación de la discriminación laboral y gremial, basadas en la argumentación positiva, no sólo de carácter reivindicativo sino también resaltando la contribución de las mujeres en el desarrollo económico y social del país. Es recomendable revisar y reflexionar sobre los enfoques y la evaluación de políticas que se han venido trabajando con las mujeres en la organización sindical.
 - Debe darse mayor prioridad y establecer un sistema de integración y/o de cuotas para que las mujeres puedan participar en todos los programas sindicales. Para ello será preciso formular y ejecutar políticas orientadas a propiciar la promoción de la mujer y la igualdad de oportunidades, así como la aplicación de iniciativas que tiendan a acrecentar la afiliación de las trabajadoras en general, y en especial de los grupos de mujeres más vulnerables; por ejemplo, las mujeres que están en el sector informal, en el sector rural y las trabajadoras del hogar.

- Es fundamental crear y/o consolidar las Secretarías o Departamentos de la Mujer al interior de las centrales, federaciones, sindicatos y asociaciones, a fin de que las mujeres puedan aportar su visión específica a la problemática laboral en general, lo que favorecerá una política sindical más rica e integradora. Para ello es necesario dotar a estas instancias de los medios necesarios para llevar adelante este trabajo.
- Se debe facilitar una mayor presencia de las mujeres en los órganos de dirección sindical. En este marco se hace necesario adoptar medidas de acción positiva a corto plazo, incluidas las cuotas, por ejemplo, en los puestos de dirección sindical, estableciendo condiciones propicias que garanticen la representación equitativa de las mujeres en todos los niveles de la organización; también hacer campañas de sensibilización dirigidas a los varones (trabajadores, dirigentes y cónyuges) para que comprendan la importancia de la participación de las mujeres y su incursión en los órganos de dirección sindical.
- Diseñar una estrategia integral que se oriente a mejorar y/o modificar la actual cultura y prácticas masculinas imperantes en los sindicatos, despertando una mayor identificación, simpatía y compromiso con el trabajo que vienen realizando las mujeres, y enfrentando las tradicionales barreras que se oponen a una plena igualdad de oportunidades. Para ello es necesario:
 - a) Conseguir información desagregada por edad y sexo, analizarla y compararla con el futuro a fin de evaluar los avances.
 - b) Establecer reuniones de trabajo con las mujeres para socializar los resultados de dicha evaluación diagnóstica y para reflexionar sobre el por qué de dicha situación, tratando de identificar y verbalizar colectivamente los obstáculos y limitaciones que tienen las mujeres, a fin de que tomen mayor conciencia de su situación. Estas reuniones podrían ser dirigidas por las secretarías o departamentos de la mujer junto con los equipos de mujeres de las centrales.
 - c) Promover reuniones de trabajo con los dirigentes sindicales a fin de examinar con ellos las necesidades, problemas y demandas que tienen las mujeres y plantear medidas correctivas al respecto.

- d) Diseñar e implementar un plan de acción para que atender las necesidades, problemas y demandas que presentan las mujeres.
- Dar un mayor acceso a las mujeres y a la dirigencias femeninas en los programas de capacitación que se desarrollan en el sindicato; es necesario enriquecer el currículo y los programas de formación sindical con el enfoque de equidad de género y con múltiples materiales de interés de las trabajadoras. En esta perspectiva será importante desarrollar un programa de capacitación femenina para que las mujeres se automotiven y vean con claridad la importancia del sindicato para la defensa de sus derechos. Esta capacitación debe tomar en cuenta temas como la organización sindical, los derechos laborales y sindicales, la administración sindical, las técnicas de negociación, etc.
 - Promover la participación activa de las mujeres en todos los procesos de negociación colectiva con las empresas y sectores, promoviendo la defensa de las conquistas laborales en general y de los derechos de las mujeres en particular. Para el caso del sector informal, también se debe incentivar la participación de las mujeres en los procesos de negociación con los Municipios. Finalmente, se debe continuar promoviendo la presencia de las mujeres en el Consejo Nacional del Trabajo promovido por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Trabajo, y en el Consejo Consultivo Laboral Andino, a través de la Coordinadora de Mujeres Trabajadoras Andinas (COMUANDE).
 - Gestionar con entidades públicas y privadas programas de formación profesional y especializada que tome en cuenta las demandas actuales del mercado de trabajo, el lugar y la forma más adecuados de impartirlos, así como, los servicios de atención a los niños durante las capacitaciones. También es necesario gestionar el desarrollo de una formación empresarial para las mujeres que trabajan por cuenta propia, dándoles no sólo las competencias necesarias para la producción y gestión empresarial, sino también asesorándolas para identificar posibilidades de negocios, apoyo para la comercialización y el acceso a créditos y nuevas tecnologías.
 - Es necesario brindar un asesoramiento permanente para que las mujeres superen sus temores, se expresen en público y se encuentren en condiciones óptimas para analizar y plantear alternativas de solución a sus problemas y

participar en su posterior negociación y solución. Sería importante la creación de pequeños círculos de estudios, grupos de autoayuda y el desarrollo de un programa descentralizado de formación de liderazgos femeninos por niveles, a fin de contribuir al empoderamiento individual y colectivo de las mujeres sindicalistas y su acceso a puestos de responsabilidad e instancias de toma de decisiones, en sus diferentes grados.

- Favorecer la implementación de mecanismos de apoyo para las responsabilidades familiares (cunas infantiles, salas de acompañamiento y/o recreación durante los horarios de reuniones en los sindicatos, reuniones sindicales en horarios compatibles con las responsabilidades familiares), incorporando los temas de preocupación e interés de las mujeres en la agenda sindical.
- Fortalecer la Red Nacional de Formadoras para el Diálogo Social para mejorar la participación y representación cuantitativa y cualitativa de las mujeres en los procesos de diálogo social y en las instancias bipartitas y tripartitas (gobierno, empleadores y trabajadores), a fin de garantizar que los problemas de discriminación sexual, discriminación salarial, responsabilidades familiares y el acoso sexual sean tomados en cuenta dentro de la agenda del diálogo social. Asimismo es necesario fortalecer las alianzas con las mujeres que se encuentran en el sector informal a fin de buscar innovadoras formas de incluir dentro de la agenda del diálogo social la problemática de este amplio sector de mujeres. En síntesis, se trata de potenciar la capacidad organizativa y negociadora de las mujeres para que promuevan colectivamente sus propios intereses estratégicos, teniendo en cuenta que existen necesidades diferentes, según la coyuntura, el centro laboral, la edad y la etnia de las mujeres.
- Incentivar estrategias que propugnen un mayor acercamiento, relacionamiento y colaboración entre las propias mujeres en un primer momento, para luego forjar redes de cooperación con otros colectivos de mujeres a través del intercambio de experiencias y propuestas, que traspase las fronteras locales, regionales, nacionales e internacionales. En esta perspectiva es importante identificar y promocionar experiencias novedosas y el ejercicio de buenas prácticas y hábitos individuales y colectivos.

- Sensibilizar a otros sectores de la sociedad, organizaciones de mujeres, movimientos sociales, juveniles, campesinos, etc., sobre las cuestiones de género y los derechos laborales de las mujeres a fin de promover la acción y articulación de las mujeres trabajadoras con otros sectores de la sociedad civil, sin perder la especificidad de las demandas y responsabilidad como sector asalariado y como sector sindical.
4. También es importante tener en cuenta para forjar relaciones más igualitarias en el mundo del trabajo y en la organización sindical, se requiere que las mujeres sindicalistas desarrollen un proceso de autoconciencia sobre su situación en un marco de derechos y aspiraciones, que asuman una actitud militante para conquistar espacios de participación coherentes con su importancia y afiliación, y que establezcan alianzas y redes de apoyo en materia de género con otras mujeres dentro y fuera del sindicato, así como con sus pares masculinos a nivel local, nacional, regional e internacional. Asimismo, deben trabajar por el fortalecimiento institucional de las secretarías o departamentos de la mujer, a partir de un plan de acción (de corto, mediano y largo plazo) tomando en cuenta las necesidades, demandas y propuestas planteadas por las mujeres durante las jornadas de trabajo realizadas en cada central sindical.
 5. Finalmente, es necesario seguir alentando la creación y/o fortalecimiento de las diversas instancias u organismos que se vienen constituyendo y consolidando en los Secretariados Profesionales Internacionales (SPI), y de la Coordinadora de Mujeres Trabajadoras Andinas (COMUANDE).

BIBLIOGRAFIA

ABRAMO, Laís, VALENZUELA, María y POLLACK, Molly

2000 *Equidad de Género en el Mundo del Trabajo en América Latina: Avances y Desafíos 5 años después de Beijing*, OIT, Agosto, 2000.

ALAMO, David

2000 *El Empleo y las políticas Afirmativas a Favor de las Mujeres Propuestas Legales Nacionales. En: Eliminando las Brechas de la Desigualdad. Propuestas de acciones positivas y políticas a favor del empleo y la ocupación de las mujeres.* Asociación Aurora Vivar. Lima, Perú.

AMOROS, Celia

2000 *10 palabras Clave sobre la Mujer. Editorial Verbo Divino.* Navarra, España.

AMOROS, Ana

2000 *División sexual del trabajo* En Amorós Celia: 10 palabras Clave sobre la Mujer. Editorial Verbo Divino. Navarra, España.

ARRAIGADA, Irma

1990 *La participación desigual de la mujer en el mundo del trabajo.* Revista de la CEPAL 40, Santiago de Chile, Chile.

BALBI, Carmen Rosa

1999 *Sindicalismo y flexibilización del mercado de trabajo en el Perú.* En: Debates en Sociología No 19, Lima 1994. Pontificia Universidad Católica del Perú.

BARRETO, Juanita

2001 *Mujeres, género, conocimiento y poder: razón de ser y sentido ético de los estudios feministas.* Ponencia presentada en el marco de los Estudios de Doctorado de la Universidad Pablo Olavide de Sevilla, España.

BASTIDAS, María

1998 En: *Plan de sensibilización para la promoción de la mujer y la equidad de género en las centrales sindicales* - Departamento de la mujer trabajadora de las centrales sindicales del Perú, OIT, Lima, Perú.

BRENES, Irene

1997 *El desafío de la igualdad: la participación de las mujeres en el movimiento sindical.* En: el sindicalismo frente al cambio: entre la pasividad y el protagonismo. Jorge Nowalski (ed.) DEI. San José de Costa Rica, Costa Rica.

BRAVO, Patricia

1998 *Una aproximación al concepto de género.* En: Sobre género, derecho y discriminación. Pontificia Universidad Católica del Perú y Defensoría del Pueblo, Lima, Perú.

BRAVO, Rosa

1998 a *Pobreza y desigualdad de género. Una propuesta para el diseño de indicadores*. Documento de Trabajo, SERNAM, Santiago de Chile, Chile.

BRAVO, Rosa

1998 b *Pobreza por razones de género. Precisando Conceptos*. En: Irma Arraigada y Carmen Torres ed. *Género y Pobreza. Nuevas Dimensiones*. Ediciones de las Mujeres N° 26, ISIS Internacional, Santiago de Chile, Chile.

CAMPS, Victoria

2000 *El siglo de las mujeres*. Ediciones Cátedra. Universitat de Valencia. Instituto de la Mujer. Madrid, España.

CARRASCO, Cristina y MAYORDOMO, Maribel

2000 *Mujeres, trabajo y actividad. la cara oculta de la EPA*. En: La Mujer en el Mercado de Trabajo, Paula Rodríguez y Carlos Román del Río (editores). Instituto de Desarrollo Regional, Fundación Universitaria y Consejería de Trabajo e Industria de la Junta de Andalucía.

CEDAL, APRODEH

1999 *Informe Anual. Los Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Perú Trabajo, Salud y Educación: Deudas del Tercer Milenio*. Lima, Perú.

CEDAL, APRODEH

2000 *Informe Anual. Perú Diez Años de Pobreza y Autoritarismo: Los derechos económicos, sociales y culturales desafíos de la democracia*

CEDAL, PSDHDD

2001 *Indicadores para la Vigilancia Social de los DESC, en base a los Talleres de Bogotá, Colombia*. Lima, Perú.

CEPAL

1993 *Desarrollo y Equidad de Género. Una tarea pendiente*. Serie Mujer y Desarrollo, N° 13, Santiago de Chile.

CHACALTANA, Juan y García Norberto

1999 *Mujer, empleo y pobreza. La experiencia reciente de los países andinos*. Documento de trabajo N° 100. Oficina de Área y Equipo Técnico Multidisciplinario para los Países Andino, OIT.

CLAT

Promoción Integral de la Mujer Trabajadora. Comisión Latinoamericana de Mujeres Trabajadoras. Revista de la Central Latinoamericana de Trabajadoras.

CIOSL

1988 *Acción Positiva. Políticas y directivas para los sindicatos*. Oficina de Asuntos Femeninos. Bruselas, Bélgica.

CIOSL

1994 *Mujeres Sindicalistas Trabajando*. La Solidaridad en Acción. Bruselas, Bélgica.

1995 *Confederación sindical de Comisiones Obreras. Avanzar en la participación laboral y sindical. un reto para las mujeres*. Anexo II. Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO., afiliada a la CES.

COOK, Alice

1992 *Most Difficult Revolution. Women and Trade Unions*. Cornell University, Pres, Ithaca and London.

COORDINADORA DE CENTRALES SINDICALES DEL PERÚ

1993 *Conclusiones y recomendaciones de la Primera Conferencia Nacional Unitaria de trabajadores*. Lima, Perú.

CORTÉS, Juan Carlos y TOYAMA, Jorge

2000 *Flexibilización del Derecho laboral y Discriminación por razón de sexo*. En: Defensoría del Pueblo: Discriminación sexual y Aplicación de la Ley. Volumen II. Editorial GREVISA. Lima, Perú.

DE BARBIERI, Teresita

1993 *Sobre la categoría de género. Una construcción teórica –metodológica*. En Portocarrero Gonzalo y Valcarcel Marcel (Edit). Debates en Sociología N° 18. Pontificia Universidad Católica del Perú.

DIARIO, OFICIAL EL PERUANO

Normas Legales (1996, 1997, 1999 y 2001). Lima, Perú.

DIAZ, Estrella

1997 *Sindicalismo en Femenino Diagnóstico de Demandas de Género*. Instituto de la Mujer. Santiago, Chile.

DIEESE

1997 *Equidad de género nas negociações coletivas: Cláusulas relativas ao trabalho da mulher no Brasil*. Pesquisa DIEESE N° 13, noviembre 1997. Sao Paulo, Brasil.

DUCCI, María Angélica

1992 *La mujer y los sindicatos: horizontes de renovación*. En: Revista Educación Obrera Número Especial: La participación de la mujer en los sindicatos, Ginebra 90-1993/1, Suiza.

EGGER, Philippe

2000 *El desempleo de los jóvenes en los países andinos (Colombia, Ecuador, Perú y Venezuela). Situación y Perspectivas*. Documento de Trabajo. Oficina de Área y Equipo Técnico Multidisciplinario para los Países Andinos.

FRANKE, Marfil

1990 *Género, clase, etnia: la trenza de la dominación en tiempos de ira y amor*. DESCO. Lima, Perú.

FEDERACIÓN SINDICAL MUNDIAL

2000 *Políticas y prioridades para la acción*. Adoptadas por el XIV Congreso Sindical Mundial. Nueva Delhi, India.

GARCIA, Ada

1998 *El segundo sexo del sindicalismo europeo*. Confederación Europea de Sindicatos y Universidad Católica de Lovaina. Bruselas, Bélgica.

GARAVITO, Cecilia

2000 *Ingresos y Educación*. En: Eliminando las brechas de la desigualdad. Propuestas de acciones positivas y políticas a favor del empleo y la ocupación de las mujeres. Asociación Aurora Vivar. Lima, Perú.

GOMEZ, Rosario y WEINKERGER, Karem

1992 *La problemática de la mujer peruana en el campo laboral. Un ensayo bibliográfico*. 1ra Edición. Lima, Perú.

HIERRO, Graciela

1996 *La mujer invisible y el velo de la ignorancia*. En: Gonzales Marín Maria Luisa (coord.) Metodología para los estudios de género. Instituto de Investigaciones económicas. México, Perú.

HURTADO, Monserrat

2000 *Las organizaciones sindicales y el sector informal: reflexiones para la formación y acción*. Documento de trabajo N° 133. OIT/Proyecto RLA/95/MO8/SPA. Lima, Perú.

INEI-PROMUDEH

1999 *Género, Equidad y Disparidades: Una revisión en la antesala del nuevo milenio*. Lima, Perú.

INEI-MTPS

1996 Informe Estadístico Mensual en Perú. En: Números Estadístico. Lima, Perú.

JIMENEZ, Ángeles

1996 *Igualdad*. En Amorós Celia: 10 palabras clave sobre la mujer. Editorial Verbo Divino. Navarra, España.

KRAWCZYK, Miriam

Las mujeres en América Latina y el Caribe en los noventa: Algunos elementos de diagnóstico.

KERSTAN, Birgit

1996 Enfoques participativos sensibles a los aspectos de género en la Cooperación Técnica. Manual de Entrenamiento. Deutsche Geseuschaft fur Technische Zusammenarbeit (GT2). Eschbom.

LAGARDE, Marcela

1996 *Género y Feminismo: Desarrollo Humano y Democracia*. Madrid, España.

LAGARDE, Marcela

2000 *Claves Feministas para el poderío y la autoestima de las mujeres*. Sevilla, España.

LAMAS, Martha

1986 *La Antropología feminista y la categoría de género*. En: Nueva Antropología. N° 30. Ciudad de México, México

MARTINEZ, Cándida

2001 *Género y Conflicto: hacia un nuevo contrato social*. Ponencia presentada en el marco de los Estudios de Doctorado de la Universidad Pablo Olavide de Sevilla. Sevilla, España.

MONTECINO, Sonia y REBOLLEDO, Loreto

1996 *Concepto de Género y Desarrollo*. Serie apuntes docentes. Universidad de Chile, Facultad de Ciencias Sociales. Programa Multidisciplinario de Estudios de Género. Santiago de Chile, Chile.

OIT

1990-1993 *Educación obrera*. Número Especial: La participación de la mujer en los sindicatos. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, Suiza

OIT

1993 *ABC de los derechos de las Trabajadoras. Guía Práctica*. Ministerios de Asuntos Sociales. Centro de Publicaciones. Madrid, España.

OIT

1994 *Los derechos de las trabajadoras. Las normas internacionales del trabajo y las mujeres que trabajan*. Ministerio de Asuntos Sociales. Centro de Publicaciones. Madrid, España.

OIT

1996a *Género, pobreza y empleo: Guía para la acción*. Turín, Italia.

OIT

1996b *Más y mejores puestos de trabajo para las mujeres*. En: Trabajo Revista N° 17.

OIT

1998 *El trabajo en el mundo 1997-1998*. Ginebra, Suiza.

OIT

1999 *Panorama Laboral 1999 para América Latina y el Caribe*. OIT

OIT

2000a *Trabajo decente para la mujer: Una propuesta de la OIT para acelerar la puesta en práctica de la Plataforma de Acción de Pekín*. Oficina para la igualdad de género. Ginebra, Suiza.

OIT

2000b *Panorama Laboral 2000 para América Latina y el Caribe*. OIT. Lima, Perú.

OIT

2000c *Género. Un pacto entre iguales*. Igualdad de género, OIT. Ginebra, Suiza.

OIT

2000d *Reforma Laboral en América Latina, Un análisis comparado*. Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe.

PROMUDEH

1998 *Normas Legales del Ministerio de Promoción de la Mujer y Desarrollo Humano*. Lima, Perú.

PROMUDEH

2000 *Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2000-2005*. Lima, Perú.

ROGERS, Janine

2000 *Avances hacia la igualdad de género, pero "parciales e irregulares"*. En Revista Trabajo de la OIT, No 35. Ginebra, Suiza.

SCOTT, Joan

1996 *El género: Una categoría útil para el análisis histórico*. Lima, Perú.

SECRETARÍA CONFEDERAL DE LA MUJER DE COMISIONES OBRERAS

1993 *1era. Conferencia. Comisiones Obreras, un espacio para hombres y mujeres*. Madrid, España.

SILVEIRA, Sara

2000 *La dimensión de género en la formación profesional y en las relaciones laborales*. Ponencia presentada en el Seminario Subregional: "Género, empleo y condiciones de trabajo".

SEPÚLVEDA, Juan Manuel

1988 *El sindicato y la reconstrucción democrática. Análisis*. Santiago de Chile, Chile.

SEPÚLVEDA, Juan Manuel

1998 *Aportes de la OIT para el Plan de Sensibilización*. En: Plan de sensibilización para la promoción de la mujer y la equidad de género en las centrales sindicales - Departamento de la mujer trabajadora de las centrales sindicales del Perú, OIT. Lima, Perú.

SEPÚLVEDA Juan Manuel y VEGA Maria Luz (eds)

1999 *Guía didáctica para la negociación colectiva: Una herramienta sindical*, ACTRAV/ETM-Lima. Servicio de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales, Lima. OIT, 2da. Edición. Lima, Perú.

TREBILCOCK, Anne

1991 *Estrategias para reforzar la participación de la Mujer en los Órganos de Gobierno de los Sindicatos*. En: OIT. Revista Internacional del Trabajo. Volumen 110, N° 41. Ginebra, Suiza.

VALCARCEL, Amelia

1997 *La política de las mujeres*. Ediciones Cátedra. Universidad de Valencia. Instituto de la Mujer. Madrid, España.

VALVERDE, Lourdes

1999 *Empleo e Ingresos: Algunas aproximaciones sobre la equidad salarial*. En: Eliminando las brechas de la desigualdad. Propuestas de acciones positivas y políticas a favor del empleo y la ocupación de las mujeres. Asociación Aurora Vivar. Lima, Perú.

VALVERDE, Oscar

1997 *"Importancia de la Educación obrera para el futuro desarrollo del sindicalismo en Costa Rica"*. En: El sindicalismo frente al cambio: entre la pasividad y el protagonismo. Jorge Nowalski (ed.). DEI. San José de Costa Rica, Costa Rica.

VARGAS, Virginia

1992 *Mujeres y Desarrollo*. En: Coordinadora de ONG para el Desarrollo. Serie temas de Cooperación N° 3. Madrid, España.

VILCHES ARRIBA, María

1994 *La mujer en el movimiento sindical. Actas del XV curso de verano*. En: Canterla, Cintia (coord. seminario): Actas de mujer y Poder XV Curso de Verano. Servicio de Publicaciones de la Universidad de Cádiz. España.

VINATEA, Luis

2000 *Discriminación Laboral por razón de sexo en el Perú*. En: *Derecho laboral y Discriminación por razón de sexo*. Defensoría del Pueblo: Discriminación sexual y Aplicación de la Ley, Volumen II. Perú.

UGARTECHE, Oscar

1999 *Globalización y exclusión. La mujer en el Perú de los 90*. En: Henríquez Narda (Ed). Construyendo una Agenda Social. Pontificia Universidad Católica del Perú. Fondo Editorial. Lima, Perú.

ULSHOEFER, Petra

1993 *Igualdad de Oportunidades para las Mujeres en los años 90: Desafíos para la Legislación del Trabajo, la Seguridad Social y las Relaciones Laborales*, Equipo Técnico Multidisciplinario – OIT para Argentina, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay.

YAÑEZ, Ana María

2000 *El empleo y las políticas afirmativas a favor de las mujeres. Contexto internacional y nacional*. En: Eliminando las brechas de la desigualdad. Asociación Aurora Vivar. Lima, Perú.

YOUNG, Kate

1991 *Reflexiones sobre como enfrentar las necesidades de las Mujeres*. En: Guzmán Virginia y otros (compiladores): Una nueva lectura en el desarrollo entre Mujeres. Flora Tristan. Lima, Perú.

ANEXOS

■ ANEXO 1

ENCUESTA APLICADA A UNA MUESTRA
DE 300 MUJERES SINDICALISTAS

1 Nombre: _____

2 Cargo: _____

3 Organización: _____

4 Número de afiliados a su organización:

Mujeres: _____

Hombres: _____

Total: _____

5. ¿A qué organización de nivel superior (Central, Confederación o Federación) se encuentra afiliada su organización?

6. ¿Aproximadamente cuántos sindicatos y cuántos afiliados tiene dicha organización superior?

7. Volviendo a su organización, ella, ¿cuenta con Departamento o Secretaría de la Mujer?

Y quién es la encargada?

Sí _____

No _____

Encargada _____

8. ¿Cuál es su opinión respecto a estos Departamento o Secretarías?

9. Su organización cuenta con cuotas positivas para mujeres?

Si ()%

No ()

10. ¿Cuál es su opinión respecto de las cuotas?

11. ¿En qué fecha su organización efectuó el último proceso de negociación colectiva?

12. ¿Cómo participaron las mujeres trabajadoras en dicho proceso de negociación?

13. ¿Qué temas de género lograron incorporar a la negociación?

14. ¿Qué tipos de acciones específicas o luchas han realizado en su organización en favor de las mujeres?

15. ¿Tienen coordinación con otras organizaciones sindicales nacionales, ONGs, instituciones de Gobierno, para desarrollar acciones en favor de las mujeres? Con cuáles?

16. ¿Tienen coordinación con organizaciones sindicales internacionales para desarrollar acciones en favor de las mujeres? Con cuáles?

17. ¿Cuáles son las principales discriminaciones que las trabajadoras experimentan en el sector laboral al cual representa? Enumerarlas

18. ¿Cuáles son sus principales reivindicaciones o demandas? Enumerarlas

19. ¿Han desarrollado propuestas al respecto?

20. Su sector laboral ¿cuenta con elementos facilitadores para desarrollar un proceso de cambio hacia la igualdad de oportunidades?

21. ¿Cuáles son a su juicio las principales discriminaciones que las dirigentas sindicales experimentan al interior de la(s) organización (es) sindical(es)?

22. ¿Cuáles serían las principales reivindicaciones o demandas de género que haría a la estructura sindical y específicamente a sus pares varones?

23. ¿Con qué elementos facilitadores cuenta el sindicato para promover un cambio hacia la igualdad de oportunidades?

24. La directiva de su organización está compuesta por ¿cuántos hombres y mujeres?

Hombres: _____

Mujeres: _____

Total: _____

25. ¿Cuáles son los cargos de las mujeres?

26. ¿Qué opina de la organización sindical desde su condición de dirigente y trabajadora?

27. ¿Conoce usted la Plataforma de Beijing?

Si ()

No ()

Más o menos ()

28. ¿Qué opina de ella desde su condición de dirigente y trabajadora?

29. ¿Qué temas globales considera que son importantes incluir en una agenda de género de las mujeres trabajadoras?

30. ¿Cuál es su nivel de manejo de dichos temas?

Suficiente ()

Insuficiente ()

31. ¿Le agradecería agregar algo más?

C183 CONVENIO SOBRE LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD, 2000

Convenio relativo a la revisión del Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado) 1952

(Nota: Fecha de entrada en vigor:07:02:2002)

Sesión de la Conferencia: 88 #

Lugar: Ginebra

Fecha de adopción: 15:06:2000

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 30 de mayo de 2000 en su octogésima octava reunión;

Tomando nota de la necesidad de revisar el Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952, y de la Recomendación sobre la protección de la maternidad, 1952, a fin de seguir promoviendo, cada vez más, la igualdad de todas las mujeres integrantes de la fuerza de trabajo y la salud y la seguridad de la madre y el niño, y a fin de reconocer la diversidad del desarrollo económico y social de los Estados Miembros, así como la diversidad de las empresas y la evolución de la protección de la maternidad en la legislación y la práctica nacionales;

Tomando nota de las disposiciones de la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (1979), la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño (1989), la Declaración de Beijing y Plataforma de Acción (1995), la Declaración de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras (1975), la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento (1998), así como los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo destinados a garantizar la igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores y las trabajadoras, en particular el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981, y

Teniendo en cuenta la situación de las mujeres trabajadoras y la necesidad de brindar protección al embarazo, como responsabilidad compartida de gobierno y sociedad, y

Habiendo decidido adoptar varias propuestas relacionadas con la revisión del Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952, y de la Recomendación sobre la protección de la maternidad, 1952, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y Habiendo determinado que estas propuestas revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha quince de junio de dos mil, el siguiente convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000.

CAMPO DE APLICACIÓN**Artículo 1**

A los efectos del presente Convenio, el término «mujer» se aplica a toda persona de sexo femenino, sin ninguna discriminación, y el término «hijo» a todo hijo, sin ninguna discriminación.

Artículo 2

1. El presente Convenio se aplica a todas las mujeres empleadas, incluidas las que desempeñan formas atípicas de trabajo dependiente.
2. Sin embargo, todo Miembro que ratifique el presente Convenio podrá, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, excluir total o parcialmente del campo de aplicación del Convenio a categorías limitadas de trabajadores cuando su aplicación a esas categorías plantee problemas especiales de particular importancia.
3. Todo Miembro que haga uso de la posibilidad prevista en el párrafo anterior deberá indicar en la primera memoria que presente sobre la aplicación del Convenio, de conformidad con el artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, las categorías de trabajadores así excluidas y los motivos de su exclusión. En las memorias siguientes, deberá indicar las medidas adoptadas con el fin de extender progresivamente la aplicación de las disposiciones del Convenio a esas categorías.

PROTECCIÓN DE LA SALUD

Artículo 3

Todo Miembro, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, deberá adoptar las medidas necesarias para garantizar que no se obligue a las mujeres embarazadas o lactantes a desempeñar un trabajo que haya sido determinado por la autoridad competente como perjudicial para su salud o la de su hijo, o respecto del cual se haya establecido mediante evaluación que conlleva un riesgo significativo para la salud de la madre o del hijo.

LICENCIA DE MATERNIDAD

Artículo 4

1. Toda mujer a la que se aplique el presente Convenio tendrá derecho, mediante presentación de un certificado médico o de cualquier otro certificado apropiado, según lo determinen la legislación y la práctica nacionales, en el que se indique la fecha presunta del parto, a una licencia de maternidad de una duración de al menos catorce semanas.
2. Todo Miembro deberá indicar en una declaración anexa a su ratificación del presente Convenio la duración de la licencia antes mencionada.
3. Todo Miembro podrá notificar posteriormente al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, mediante otra declaración, que extiende la duración de la licencia de maternidad.
4. Teniendo debidamente en cuenta la necesidad de proteger la salud de la madre y del hijo, la licencia de maternidad incluirá un período de seis semanas de licencia obligatoria posterior al parto, a menos que se acuerde de otra forma a nivel nacional por los gobiernos y las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores.
5. El período prenatal de la licencia de maternidad deberá prolongarse por un período equivalente al transcurrido entre la fecha presunta del parto y la fecha en que el parto tiene lugar efectivamente, sin reducir la duración de cualquier período de licencia obligatoria después del parto.

LICENCIA EN CASO DE ENFERMEDAD O DE COMPLICACIONES

Artículo 5

Sobre la base de la presentación de un certificado médico, se deberá otorgar una licencia, antes o después del período de licencia de maternidad, en caso de enfermedad o si hay complicaciones o riesgo de que se produzcan complicaciones como consecuencia del embarazo o del parto. La naturaleza y la duración máxima de dicha licencia podrán ser estipuladas según lo determinen la legislación y la práctica nacionales

PRESTACIONES

Artículo 6

1. Se deberán proporcionar prestaciones pecuniarias, de conformidad con la legislación nacional o en cualquier otra forma que pueda ser conforme con la práctica nacional, a toda mujer que esté ausente del trabajo en virtud de la licencia a que se hace referencia en los artículos 4 o 5.
2. Las prestaciones pecuniarias deberán establecerse en una cuantía que garantice a la mujer y a su hijo condiciones de salud apropiadas y un nivel de vida adecuado.
3. Cuando la legislación o la práctica nacionales prevean que las prestaciones pecuniarias proporcionadas en virtud de la licencia indicada en el artículo 4 deban fijarse con base en las ganancias anteriores, el monto de esas prestaciones no deberá ser inferior a dos tercios de las ganancias anteriores de la mujer o de las ganancias que se tomen en cuenta para calcular las prestaciones.
4. Cuando la legislación o la práctica nacionales prevean que las prestaciones pecuniarias proporcionadas en virtud de la licencia a que se refiere el artículo 4 deban fijarse por otros métodos, el monto de esas prestaciones debe ser del mismo orden de magnitud que el que resulta en promedio de la aplicación del párrafo anterior.
5. Todo Miembro deberá garantizar que las condiciones exigidas para tener derecho a las prestaciones pecuniarias puedan ser reunidas por la gran mayoría de las mujeres a las que se aplica este Convenio.
6. Cuando una mujer no reúna las condiciones exigidas para tener derecho a las prestaciones pecuniarias con arreglo a la legislación nacional o cualquier otra forma que pueda ser conforme con la práctica nacional, tendrá derecho a percibir prestaciones adecuadas con cargo a los fondos de asistencia social, siempre que cumpla las condiciones de recursos exigidas para su percepción.
7. Se deberán proporcionar prestaciones médicas a la madre y a su hijo, de acuerdo con la legislación nacional o en cualquier otra forma que pueda ser conforme con la práctica nacional. Las prestaciones médicas deberán comprender la asistencia prenatal, la asistencia durante el parto y la asistencia después del parto, así como la hospitalización cuando sea necesario.
8. Con objeto de proteger la situación de las mujeres en el mercado de trabajo, las prestaciones relativas a la licencia que figura en los artículos 4 y 5 deberán financiarse mediante un seguro social obligatorio o con cargo a fondos públicos, o según lo determinen la legislación y la práctica nacionales. Un empleador no deberá estar personalmente obligado a costear directamente las

prestaciones pecuniarias debidas a las mujeres que emplee sin el acuerdo expreso de ese empleador, excepto cuando:

- a) esté previsto así en la legislación o en la práctica nacionales de un Miembro antes de la fecha de adopción de este Convenio por la Conferencia Internacional del Trabajo, o
- b) se acuerde posteriormente a nivel nacional por los gobiernos y las organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores

Artículo 7

1. Se considerará que todo Miembro cuya economía y sistema de seguridad social no estén suficientemente desarrollados cumple con lo dispuesto en los párrafos 3 y 4 del artículo 6 si el monto de las prestaciones pecuniarias fijado es por lo menos equivalente al de las prestaciones previstas para los casos de enfermedad o de incapacidad temporal con arreglo a la legislación nacional.
2. Todo Miembro que haga uso de la posibilidad enunciada en el párrafo anterior deberá explicar los motivos correspondientes e indicar el monto previsto de las prestaciones pecuniarias en la primera memoria sobre la aplicación del Convenio que presente en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo. En sus memorias siguientes, deberá indicar las medidas adoptadas con miras a aumentar progresivamente el monto de esas prestaciones.

PROTECCIÓN DEL EMPLEO Y NO DISCRIMINACIÓN

Artículo 8

1. Se prohíbe al empleador que despidiera a una mujer que esté embarazada, o durante la licencia mencionada en los artículos 4 o 5, o después de haberse reintegrado al trabajo durante un período que ha de determinarse en la legislación nacional, excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo, el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia. La carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con el embarazo o el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia incumbirá al empleador.
2. Se garantiza a la mujer el derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad

Artículo 9

1. Todo Miembro debe adoptar medidas apropiadas para garantizar que la maternidad no constituya una causa de discriminación en el empleo, con inclusión del acceso al empleo, y ello no obstante el párrafo 1 del artículo 2
2. Las medidas a que se hace referencia en el párrafo anterior incluyen la prohibición de que se exija a una mujer que solicita un empleo que se someta a un examen para comprobar si está o no embarazada o bien que presente un certificado de dicho examen, excepto cuando esté previsto en la legislación nacional respecto de trabajos que:
 - a) estén prohibidos total o parcialmente para las mujeres embarazadas o lactantes, o
 - b) puedan presentar un riesgo reconocido o significativo para la salud de la mujer y del hijo.

MADRES LACTANTES

Artículo 10

1. La mujer tiene derecho a una o varias interrupciones por día o a una reducción diaria del tiempo de trabajo para la lactancia de su hijo.
2. El período en que se autorizan las interrupciones para la lactancia o la reducción diaria del tiempo de trabajo, el número y la duración de esas interrupciones y las modalidades relativas a la reducción diaria del tiempo de trabajo serán fijados por la legislación y la práctica nacionales. Estas interrupciones o la reducción diaria del tiempo de trabajo deben contabilizarse como tiempo de trabajo y remunerarse en consecuencia.

EXAMEN PERIÓDICO

Artículo 11

Todo Miembro debe examinar periódicamente, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, la pertinencia de extender la duración de la licencia de maternidad prevista en el artículo 4 o de aumentar el monto o la tasa de las prestaciones pecuniarias que se mencionan en el artículo 6.

APLICACIÓN

Artículo 12

Las disposiciones del presente Convenio deberán aplicarse mediante la legislación, salvo en la medida en que se dé efecto a las mismas por medio de convenios colectivos, laudos arbitrales, decisiones judiciales, o de cualquier otro modo conforme a la práctica nacional.

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 13

El presente Convenio revisa el Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952.

Artículo 14

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 15

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.
2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación

Artículo 16

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado
2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo, quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo

Artículo 17

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia le comuniquen los Miembros de la Organización.
2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 18

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 19

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 20

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:
 - a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 16, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;
 - b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros. 2. Este Convenio continuará en

vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 21

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

Otras referencias

CONVENIOS: C156 Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981

RECOMENDACIONES: R095 Recomendación sobre la protección de la maternidad, 1952

SUPLEMENTO: R183 Recomendación sobre la protección de la maternidad, 2000

REVISION: C103 Este Convenio revisa el Convenio sobre la protección de la maternidad, 1952

CONSTITUCIÓN: artículo 22 de la Constitución de la OIT

R191 RECOMENDACIÓN SOBRE LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD, 2000

Recomendación relativa a la revisión de la Recomendación sobre la protección de la maternidad, 1952

Lugar:Ginebra

Sesión de la Conferencia:88

Fecha de adopción:15:06:2000

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 30 de mayo de 2000 en su octogésima octava reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la protección de la maternidad, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión;

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación complementaria del Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (en lo sucesivo llamado el Convenio), adopta, con fecha quince de junio de dos mil, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre la protección de la maternidad, 2000

Licencia de maternidad

- 1) Los Miembros deberían procurar extender la duración de la licencia de maternidad, mencionada en el artículo 4 del Convenio, a dieciocho semanas, por lo menos.
- 2) Se debería prever una prolongación de la licencia de maternidad en el caso de nacimientos múltiples
- 3) Se deberían adoptar medidas para garantizar que, en la medida de lo posible, la mujer tenga derecho a elegir libremente cuándo tomará la parte no obligatoria de su licencia de maternidad, antes o después del parto.

Prestaciones

- 4) Cuando sea posible, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, las prestaciones pecuniarias a las cuales tiene derecho la mujer durante la licencia a que se refieren los artículos 4 y 5 del Convenio deberían elevarse a un monto igual a la totalidad de las ganancias anteriores o de las que se tomen en cuenta para calcular las prestaciones.
- 5) En la medida de lo posible, las prestaciones médicas previstas en el párrafo 7 del artículo 6 del Convenio deberían incluir:
 - a) la asistencia de un médico de medicina general o de un especialista en su consultorio, a domicilio o en un hospital u otro establecimiento médico;
 - b) la asistencia de maternidad de una comadrona diplomada o de otros servicios de maternidad a domicilio, o en un hospital u otro establecimiento médico;
 - c) la estancia en un hospital u otro establecimiento médico;

- d) todos los productos, farmacéuticos y médicos, exámenes y análisis necesarios prescritos por un médico u otra persona calificada; e) la asistencia odontológica y quirúrgica.

Financiación de las prestaciones

- 6) Toda cotización debida en virtud de un seguro social obligatorio que prevea prestaciones de maternidad y todo impuesto sobre la nómina que se establezca para financiar tales prestaciones, ya sea que los paguen conjuntamente el empleador y los trabajadores o únicamente el empleador, deberían pagarse en función del número total de personas empleadas, sin distinción de sexo. Protección del empleo y no discriminación
- 7) La mujer debería tener derecho a ocupar el mismo puesto de trabajo o un puesto equivalente con la misma remuneración, al terminar la licencia prevista en el artículo 5 del Convenio. El período de licencia a que se refieren los artículos 4 y 5 del Convenio debería considerarse como período de servicio a efectos de la determinación de sus derechos.

Protección de la salud

- 8) Los Miembros deberían tomar medidas para garantizar la evaluación de todo riesgo para la seguridad y la salud de la mujer embarazada o lactante y de su hijo en el lugar de trabajo. Los resultados de dicha evaluación deberían ser comunicados a la mujer interesada.
- 9) En cualquiera de las situaciones enumeradas en el artículo 3 del Convenio o cuando haya sido determinada la existencia de un riesgo significativo, a tenor de lo dispuesto en el subpárrafo 1), deberían adoptarse medidas para que, bajo presentación de un certificado médico, se ofrezcan las opciones siguientes:
 - a) la eliminación del riesgo;
 - b) la adaptación de sus condiciones de trabajo;
 - c) el traslado a otro puesto, sin pérdida de salario, cuando dicha adaptación no sea posible, o
 - d) una licencia remunerada otorgada de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, cuando dicho traslado no sea realizable.
- 10) Deberían adoptarse las medidas previstas en el subpárrafo 2) en particular cuando se trate de:
 - a) todo trabajo penoso que obligue a levantar, cargar, empujar o tirar de cargas manualmente;
 - b) todo trabajo que exponga a la mujer a agentes biológicos, químicos o físicos que puedan ser peligrosos para sus funciones reproductivas;
 - c) todo trabajo que exija particularmente un sentido del equilibrio;
 - d) todo trabajo que requiera un esfuerzo físico por exigir que la mujer permanezca sentada o de pie durante largos períodos o por exponerla a temperaturas extremas o a vibraciones.
- 11) Una mujer embarazada o lactante no debería estar obligada a realizar trabajos nocturnos si un certificado médico establece que ese trabajo es incompatible con su estado
- 12) La mujer debería conservar el derecho a reincorporarse a su trabajo o a un trabajo equivalente tan pronto como deje de encerrar un riesgo para su salud

- 13) La mujer debería poder ausentarse de su trabajo, cuando corresponda, después de notificar a su empleador, con la finalidad de realizar controles médicos relativos a su embarazo

Madres lactantes

- 11) Sobre la base de la presentación de un certificado médico o de algún otro certificado apropiado, según lo determinen la legislación y la práctica nacionales, el número y la duración de las interrupciones diarias para la lactancia deberían adaptarse a las necesidades particulares.
- 12) Cuando sea posible, y con el acuerdo del empleador y de la mujer interesada, las interrupciones diarias para la lactancia deberían poder ser agrupadas en un solo lapso de tiempo para permitir una reducción de las horas de trabajo, al comienzo o al final de la jornada.
- 13) Cuando sea posible, deberían adoptarse disposiciones para establecer instalaciones que permitan la lactancia en condiciones de higiene adecuadas en el lugar de trabajo o cerca del mismo.

Tipos de licencia relacionados

- 14) En caso de fallecimiento de la madre antes de acabarse el período de licencia postnatal, el padre del niño, si tiene un empleo, debería tener derecho a una licencia de una duración equivalente al tiempo que falte para que expire el período de la licencia posterior al parto concedida a la madre.
- 15) En caso de enfermedad o de hospitalización de la madre después del parto y antes de que expire el período de licencia posterior al parto y si ésta no puede ocuparse del hijo, el padre, si tiene un empleo, debería tener derecho a una licencia para ocuparse del hijo de una duración equivalente al tiempo que falte para que expire el período de licencia postnatal concedida a la madre, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.
- 16) La madre que trabaja o el padre que trabaja deberían tener derecho a una licencia parental durante el período siguiente a la expiración de la licencia de maternidad.
- 17) El período durante el cual podría otorgarse la licencia parental, así como la duración y otras modalidades de la misma, incluidos el pago de prestaciones parentales y el goce y la distribución de la licencia parental entre los progenitores empleados, deberían determinarse en la legislación nacional o de otra manera conforme con la práctica nacional.
- 18) Cuando la legislación y la práctica nacionales prevén la adopción, los padres adoptivos deberían tener acceso al sistema de protección definido por el Convenio, especialmente en lo relativo a las licencias, a las prestaciones y a la protección del empleo.

Otras referencias

CONVENIOS:C103 Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952
SUPLEMENTO:C183 Suplemento al Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000

DIRECTORIO DE ALGUNAS ONG ´S ESPECIALIZADAS EN EL TEMA DE GENERO EN PERU

ALTERNATIVA

terio Pérez 348, Urb Ingeniería
San Martín de Porres
Fono: 481 5801 Fax: 481 6826
e-mail: direcc@alter.org.pe
Actuación principal: Capacitación, género, popular

ASOCIACIÓN AGENDA MUJERES

Dirección: Manuel A Fuente N° 470, San Isidro Lima 27
☎ 422-0536, 421-69886
E-mail: mujeres@amauta.rcp.net.pe
Actuación principal: Capacitación, publicaciones

ASOCIACIÓN AURORA VIVAR

Dirección: Pachacútec 2145, Lince Lima 14
Telefax: 471-0794 265-9223
E-mail: aurora@amauta.net.pe
Actuación principal: Microempresa, capacitación, asesoría legal

ASOCIACION DE COMUNICADORES (CALANDRIA)

Dirección: Cahuide 752, Jesús María Lima 11
☎ 471-6473
E-mail: postmaster@flora.org.pe
Actuación principal: Salud sexual y reproductiva, violencia familiar, ciudadanía, derechos humanos, centro de documentación, investigación, publicaciones

ASOCIACIÓN DE DESARROLLO COMUNAL (ADC)

Dirección: Leoncio Prado N° 351, Huacho
☎ 432-4415
E-mail: adc01@terra.com
Actuación principal: Capacitación, asesoría, desarrollo local, género, ciudadanía

ASOCIACIÓN DE MUJERES EMPRESARIAS

Dirección: R Dagnino 2412, Of 114
☎ 332-4376, 542-6815
E-mail: ameperu@hotmail.com
Actuación principal: Microempresa

ASOCIACIÓN MUJERES ENTRE DOS SIGLOS

Manuel A Fuentes 470, San Isidro
Telefax: 422-0536 Fonos: 421-6986 / 460-1797
e-mail: mujeres@amauta.rcp.net.pe
Actuación principal: Difusión temas género

CENTRO DE CAPACITACION PARA TRABAJADORAS DEL HOGAR (CCTH)

Dirección: Walkusky N° 132, Santa Beatriz Lima 1
Telefax: 423-1958
E-mail: ccth@terra.com.pe
Actuación principal: Asesoría, capacitación

CENTRO DE DOCUMENTACIÓN SOBRE LA MUJER (CENDOC-MUJER)

Dirección: La Mar N° 170, Miraflores Lima 18
Telefax: 446-6332
E-mail: posmast@lechuza.org.pe
Actuación principal: Difusión, investigación, documentación

CENTRO DE EDUCACION Y COMUNICACIÓN (ILLA)

Dirección: José Cossio N° 288, Magdalena del Mar Lima 17
☎ 264-4302 Telefax: 264-1199
E-mail: illamarc@amauta.rcp.net.pe
Actuación principal: Publicaciones, talleres de comunicación a mujeres de organizaciones populares

CENTRO DE ESTUDIOS Y PUBLICACIONES (CESIP)

Coronel Zegarra N° 722, Jesús María Lima 11
☎ 471-3410 Fax: 470-2489
E-mail: posmast@cesip.org.pe
Actuación principal: Salud sexual y reproductiva, microempresa, joven, liderazgo, investigación, publicaciones

CENTRO DE LA MUJER PERUANA FLORA TRISTÁN

Dirección: Hernán Velarde N° 42, Santa Beatriz Lima 1
☎ 433-2765, 433-1457 Fax: 433-9500
E-mail: postmaster@flora.org.pe
Actuación principal: Salud sexual y reproductiva, violencia familiar, ciudadanía, derechos humanos, centro de documentación, investigación, publicaciones

CENTRO DE PROMOCION DE LA MUJER DEL PUEBLO (CEPROMUP)

Dirección: Lote 13, Mza P, Grupo 17, Sector 2
Villa El Salvador, Lima 42
☎ 443-0520, 443-0525
E-mail: cepro@cunet.com.pe
Actuación principal: Investigación, publicaciones, microempresa, ciudadanía

COLECTIVO RADIAL FEMINISTA

Dirección: Arnaldo Márquez N° 2467, Jesús María Lima 11

☎ 461-2751 Telefax: 461-2222, 461-3314

E-mail: fradovic@radiomilenia.com.pe

Actuación principal: Difusión, información, orientación

COMITÉ DE AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE PARA LA DEFENSA DE LOS DERECHOS DE LA MUJER (CLADEM)

Dirección: Estados Unidos 1295, Dpto 702
Jesús María, Lima 11

☎ 463-9237, 461-1243

Email: cladem@chavin.rcp.net.pe

Actuación principal: Capacitación, investigación, publicaciones

CONSORCIO MUJER

Dirección: Coronel Zegarra N° 722, Jesús María Lima 11

Teléfono: 471-3410 Fax: 470-2889

E-mail: posmaster@cesip.org.pe

Actuación principal: Capacitación, liderazgo, participación política

COORDINADORA NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS (CNDDHH)

Dirección: Túpac Amará 2467, Lince
Lima 14 Telefax: 441-1533

E-mail: posmaster@cnddhh.org.pe

Actuación principal: Asesoría, defensa, difusión.

CREATIVIDAD Y CAMBIO

Dirección: República de Portugal N° 492, Breña Lima 5
Telefax: 423-5852

E-mail: creapozo@dnet.com.pe

Actuación principal: Investigación, publicaciones, documentación, salud (relacionado con la problemática de la prostitución)

ESTUDIO DE GÉNERO, PUC

Av Universitaria cdra 18 s/n, San Miguel

☎ 460-2870 anexo 184

Actuación principal: Investigaciones y estudios de género

ESTUDIO PARA LA DEFENSA DE LOS DERECHOS DE LA MUJER (DEMUS)

Dirección: Caracas N° 2624, Jesús María, Lima 11

☎ 460-0879 Fax: 463-1236

E-mail: demus@amauta.rcp.net.pe

Actuación principal: Investigaciones, publicaciones, capacitación

FOMENTO DE LA VIDA - FOVIDA

Dirección: Javier Prado Oeste N° 109,
Magdalena del Mar, Lima 17

☎ 461-4856 Fax: 461-0106

E-mail: posmaster@fovida.org.pe

Actuación principal: Microcrédito, nutrición, salud sexual y reproductiva, liderazgo

GRUPO GÉNERO Y ECONOMÍA

Dirección: Almirante Guisse 1149, Jesús María
Lima 11

☎ 265-8540 Fax: 461-0106

E-mail: mujecon@terra.com

Actuación principal: Investigaciones, difusión, participación de mujeres en economía

INSTITUTO DE INVESTIGACION Y CAPACITACION DE LA FAMILIA Y LA MUJER (INCAFAM)

Dirección: General Santa Cruz N° 743, Jesús María, Lima 11

☎ 431-2449 Telefax: 431-1947

E-mail: incafam@terra.com.pe

Actuación principal: Salud sexual y reproductiva, nutrición, ciudadanía, violencia familiar

INSTITUTO PERUANO DE PATERNIDAD RESPONSABLE (INPPARES)

Dirección: Gregorio Escobedo N° 115, Jesús María, Lima 11

☎ 261-5533, 261-5522 Fax: 461-7885

E-mail: posmast@inppares.org.pe

Actuación principal: Salud sexual y reproductiva, violencia familiar, jóvenes

INSTITUTO PROMOCION Y FORMACIÓN DE TRABAJADORAS DEL HOGAR (IPROFOTH)

Telefax: 477-2769

E-mail: iprofoth@hotmail.com

MOVIMIENTO DE ADOLESCENTES Y NIÑAS TRABAJADORES HIJOS DE OBREROS CRISTIANOS MANTHOC.

Dirección: Pasaje Manuel Medrano N° 126, Ciudad de Dios,
Zona A, SJM, Lima 29 ☎ 276-8150 Fax: 276-1202

E-mail: manthoc@infoweb.com.pe

MOVIMIENTO MANUELA RAMOS

Dirección: Juan Pablo Fernandini N° 1550

Pueblo Libre, Lima 21 ☎ 423-8840 Fax: 332-1280

Email: posmast@manuela.org.pe

Actuación principal: Salud sexual y reproductiva, microcrédito, ciudadanía

RED DE LA MUJER RURAL

Dirección: Jr Los Pinos N° 195, Los Jardines, Tarapoto,
San Martín Apartado Postal: 972

Telefax: 094-524165 / E-mail: prodemu@terra.com.pe

RED NACIONAL DE PROMOCION DE LA MUJER (RNPM)

Dirección: Domingo Ponte N° 1035, Magdalena del Mar Lima, 17 / Teléfax: 261-7741

Email: rnpm@superred.com.pe

Actuación principal: Participación ciudadana, violencia familiar, salud sexual y reproductiva, consultorías

SERVICIO A LA MUJER MINERA FILOMENA TOMAIRA PACSI

Dirección: Almirante Guisse N° 1137, Jesús María

Lima 11 ☎ 266-0164, 472-0625

E-mail: filomena@terra.com.pe

Actuación principal: Salud, capacitación, desarrollo local, desarrollo sustentable, microcrédito

TALLER DE CAPACITACION E INVESTIGACIÓN FAMILIAR (TACIF)

Dirección: Capac Yupanqui N° 1082, Jesús María, Lima 11

☎ 472-5011 / E-mail: tacif@pol.com.pe

Actuación principal: Capacitación, liderazgo, salud, comedores populares, nutrición

APOYO A MUJERES MALTRATADAS COMISARÍA DE MUJERES DE LIMA

Dirección: Buenaventura s/n, Cercado de Lima, Lima 1

☎ 427-9006, 428-1556

Actuación principal: Defensa y protección mujeres

DEFENSORÍA DE LA MUJER

☎ 426-7800 (285) / Llamadas gratuitas: 0800-15170

Actuación principal: Defensa y protección mujeres

MINISTERIO DE PROMOCIÓN DE LA MUJER Y DEL DESARROLLO HUMANO (PROMUDEH)

Dirección: Camaná 616, Cercado de Lima, Lima 1

☎ 428-4937, 428-5656 Centro de Emerg: 0800-14550

Actuación principal: Promoción de la mujer y ejecución políticas nacionales de género

CASA DE LA MUJER MALTRATADA

Dirección: Urbanización Mariscal Cáceres Mza 115

Lote 26, San Juan de Lurigancho. Lima 36

Telefax: 3982-2161 / E-mail: refugio@hotmail.com

Actuación principal: Promoción de la mujer y ejecución políticas nacionales de género

MOVIMIENTOS Y AGRUPACIONES DE MUJERES

Movimiento Amplio de Mujeres ☎ 997-0741

Actuación principal: Promoción y organización de las mujeres

MOVIMIENTO DE MUJERES CIUDADANAS DEL CONO NORTE

☎ 541-5781, 534-8429

Actuación principal: Promoción y organización de las mujeres

MARCHA MUNDIAL DE MUJERES

☎ 265-8540 / E-mail: posmast@mujercon.org.pe

Actuación principal: Promoción y organización de las mujeres

SEXUALIDAD Y SALUD REPRODUCTIVA UNIVERSIDAD CAYETANO HEREDIA

Av Honorio Delgado 430, Rímac

☎ 382-0320

Actuación principal: Investigaciones y estudios de género

INSTITUCIONES PUBLICAS DE APOYO A LA MUJER

COMISARIA DE MUJERES DE LIMA

Pasaje Buenaventura s/n, Cercado de Lima (Espalda del Palacio de Justicia)

☎ 427-9006 / 428-1556

DEFENSORIA DE LA MUJER

Jr. Ucayali 388, Lima

☎ 426-7800 (285)

Llamada gratuita de provincias: 0800 15170

e-mail: defensor@ombudsman.gob.pe

MINISTERIO DE PROMOCIÓN DE LA MUJER (PROMUDEH)

Jr. Camaná 616, Lima 1

☎ 428-4937 / 428-5656

CASAS DE REFUGIO

RED NACIONAL DE CASAS DE REFUGIO

Dirección: Huillac Nusta N° 273 Planeta, Lima 1

☎ 330-1826 Telefax: 332-3547

E-mail: rednacrefugios@mixmail.com

LA VOZ DE LA MUJER

Telefax: 330-1826

CASA DE LA MUJER

San Juan de Lurigancho, Telefax: 392-2161

MUJERES POR LA PAZ

Chorrillos, Telefax: 251-7081

AREQUIPA**RED MUJER RURAL AREQUIPA**

Cooperativa John Kennedy A-1,
José Luis Bustamante y Rivero
Telefax: (054) 430794
e-mail: aedes@aedes.com.pe
aedesco@aedes.com.pe

RED NACIONAL DE PROMOCIÓN DE LA MUJER

Av. San Francisco 219, 2do. Piso ofic. 3 - Arequipa
Fax: (054) 219102 Celular: (054) 935422
e-mail: mujeramauta@hotmail.com

AYACUCHO**CENTRO CULTURAL INDIAS**

Jr. Arequipa 273-A

☎ (064) 912724

RED NACIONAL DE PROMOCIÓN DE LA MUJER

Jr. Manco Capac 861 - Ayacucho
Fono ofic.: (064) 815427 Fax: (064) 817460 cotma
e-mail: cotmahua@correo.dnet.com.pe

REPROSALUD-AYACUCHO

Urb. Mariscal Cáceres Mz. D. Lote 17
Telefax: (064) 813758
e-mail: ayacucho@manuela.org.pe

CAJAMARCA**ASOCIACIÓN MUJER Y FAMILIA**

Jr. Jorge Isaac 299, Urb. El Bosque Cajamarca

☎ (044) 822536 Fax: (044) 827916

REPRODEMUC, RED DE PROMOTORAS Y PROMOTORES PARA EL DESARROLLO DE LA MUJER CAJAMARQUINA

Jorge Isaac 299, Urb. El Bosque
Telefax: (044) 827916

e-mail: amf@visperuana.com.pe

RED NACIONAL DE PROMOCIÓN DE LA MUJER

☎ (044) 821402 / 823679 Fax: (044) 829107

CERRO DE PASCO**RED NACIONAL DE PROMOCIÓN DE LA MUJER**

Jr. Junín 266, Chaupimarca, Cerro de Pasco
Apartado P. N° 25 Telefax: (064) 722410

CUSCO**CENTRO AMAUTA, ESTUDIOS Y PROMOCIÓN DE LA MUJER**

Infancia 541, Wanchaq
Fono: (084) 240752 Fax: (084) 239736
e-mail: camauta+@qenqo.rcp.net.pe

COINCIDE, COORDINACIÓN INTERCENTROS DE INVESTIGACIÓN, DESARROLLO Y EDUCACIÓN

Av. Garcilaso 516, Wanchaq
Fono: (084) 235959 / 235327
e-mail: coincide@telser.com.pe

RED NACIONAL DE PROMOCIÓN DE LA MUJER

Calle Saphy 808 - Cusco
Fono: (084) 229573 / 228021 Fax: (084) 225731
e-mail: cadep@telser.com.pe

HUANCAMELICA**RED NACIONAL DE PROMOCIÓN DE LA MUJER**

Jr. Santos Villa 465, Asunción-Huancavelica
Telefax: (064) 752544
e-mail: earhva@terra.com.pe

REPROSALUD, HUANCAMELICA

Jr. Torre Tagle 316
Telefax: (064) 753415
e-mail: huancavelica@manuela.org.pe

HUANUCO**RED NACIONAL DE PROMOCIÓN DE LA MUJER**

Jr. Tarapaca 760 - Huánuco
Fono: (064) 512267 Fax: (064) 512578

FEDERACIÓN PROVINCIAL DE MUJERES DE ICA

Capulies L 28 Urb. San Isidro
Telefax: (034) 216808
e-mail: fepromu@terra.com.pe

RED NACIONAL DE PROMOCIÓN DE LA MUJER

Díez Canseco W1-11 San Joaquín 1ra. Etapa-Ica
Fono ofic.: (034) 213106 Fax: (034) 233991