

**Pontificia Universidad Católica del Perú**  
**Facultad de Derecho**



**Programa de Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y la Seguridad Social**

**TITULO: PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN LAS ORGANIZACIONES SINDICALES EN EL PERÚ: ESTADO ACTUAL, OBSTÁCULOS Y DESAFÍOS**

**Trabajo Académico para optar el grado de segunda especialidad en Derecho del Trabajo y la Seguridad Social**

Autor: Anabel Danitza Castro Morante

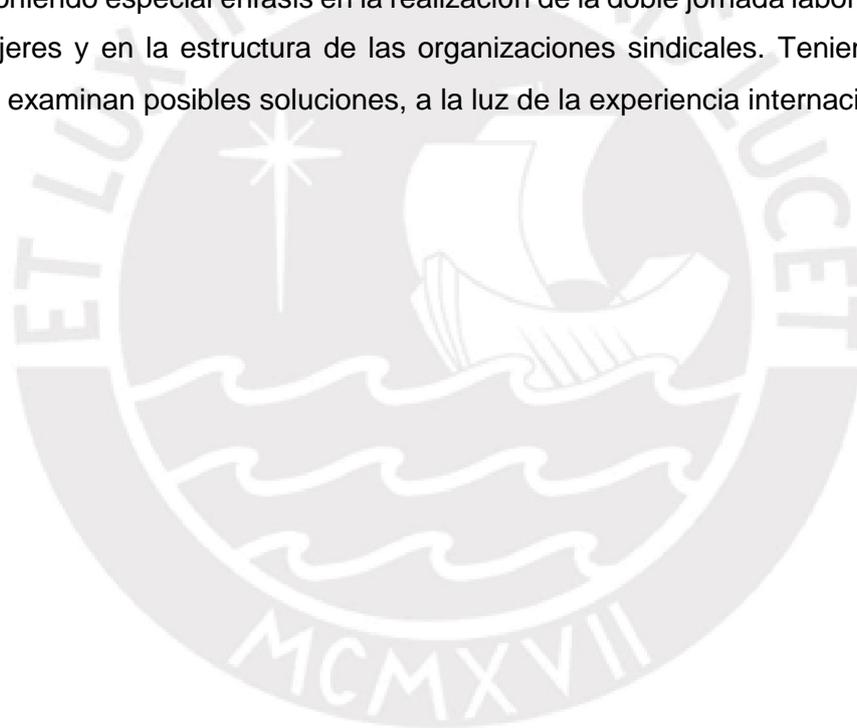
Asesor: Marlene Molero Suarez

Código de alumno: 20094351

2016

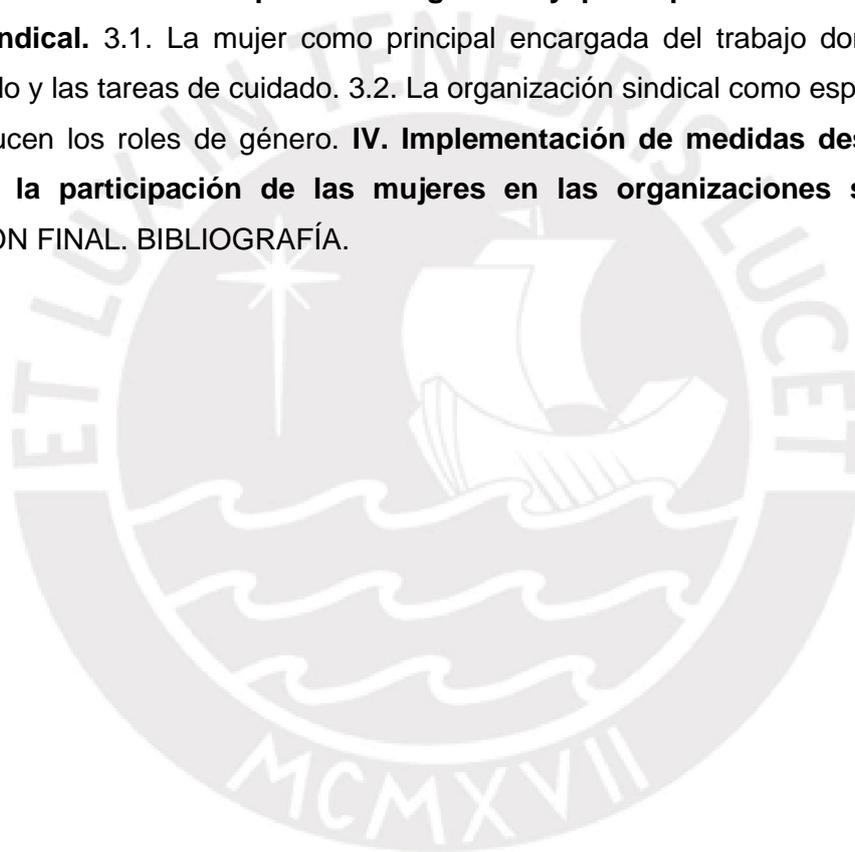
## RESUMEN

En el presente artículo académico se examina la importancia de la participación y representación femenina en las organizaciones sindicales así como la necesidad de implementar medidas destinadas a garantizar su incorporación efectiva y real en las mismas. Para ese propósito, en base a información brindada por la Autoridad Administrativa de Trabajo, por el Instituto Nacional de Estadística e Informática, por testimonios de propias mujeres, entre otros, se examina el estado actual de la participación de la mujer en el mercado laboral peruano y de su intervención en las organizaciones sindicales. Asimismo, a través del presente artículo académico se examinan los principales obstáculos para su integración y participación en el mundo sindical, poniendo especial énfasis en la realización de la doble jornada laboral por parte de las mujeres y en la estructura de las organizaciones sindicales. Teniendo ello en cuenta, se examinan posibles soluciones, a la luz de la experiencia internacional.



## ÍNDICE

INTRODUCCIÓN. **I. Importancia de la incorporación y participación de la mujer en las organizaciones sindicales.** 1.1. Las mujeres modelo en la política. 1.2. Igualdad de oportunidades de participación entre mujeres y hombres, una cuestión de justicia. 1.3. La mujer como representante de los intereses femeninos. 1.4. La revitalización de la democracia a través de la participación femenina. **II. Panorama actual de la participación de la mujer en el mercado laboral y las organizaciones sindicales.** 2.1. La mujer en el mercado laboral peruano. 2.2. La mujer peruana en el ámbito sindical. **III. Principales obstáculos para la integración y participación femenina en el ámbito sindical.** 3.1. La mujer como principal encargada del trabajo doméstico no remunerado y las tareas de cuidado. 3.2. La organización sindical como espacio donde se reproducen los roles de género. **IV. Implementación de medidas destinadas a promover la participación de las mujeres en las organizaciones sindicales.** REFLEXIÓN FINAL. BIBLIOGRAFÍA.



## INTRODUCCIÓN

Actualmente las mujeres constituyen parte importante de la fuerza laboral en el Perú; sin embargo, con frecuencia encuentran obstáculos para el ejercicio pleno de sus derechos como trabajadoras, lo que se extiende al plano colectivo. En efecto, los grados de representación sindical femenina y el accionar público de las mujeres en las organizaciones sindicales se traducen en cifras aún débiles frente a la participación masculina, lo que acarrea consecuencias para la sociedad en su conjunto y representa un retroceso en la lucha por la igualdad entre hombres y mujeres.

Pese a la realidad mostrada en cifras, es innegable la importancia de la participación de la mujer en el ámbito sindical. La presencia femenina en los sindicatos así como en los órganos de dirección al interior de los mismos no sólo significa la posibilidad de exigir mejores condiciones de empleo o incrementos remunerativos para ellas mismas, sino también implica una reivindicación de los discursos y las prácticas sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres al interior de las propias organizaciones sindicales. La presencia femenina en los sindicatos apunta, o debería apuntar, a la incorporación de las problemáticas de género como temas a discutirse y negociarse en el ámbito laboral y profesional, introduciendo cuestiones que trascienden lo netamente profesional y abarcan lo familiar así como lo social.

Teniendo ello en cuenta, el Estado, las organizaciones sindicales y los demás actores sociales tienen el reto de desarrollar estrategias y mecanismos destinados a garantizar la participación real y efectiva de las mujeres en las organizaciones sindicales existentes en Perú. En ese sentido, el presente artículo académico busca establecer la importancia de dicha participación, identificar los obstáculos existentes y proponer mecanismos destinados a eliminar la subrepresentación de la mujer trabajadora en las organizaciones sindicales.

En el primer apartado del presente artículo académico se abordarán los argumentos que sustentan la importancia de la incorporación y participación de la mujer en el plano sindical, en tanto las organizaciones sindicales constituyen espacios públicos que permiten el desarrollo y defensa de los intereses femeninos al interior del centro de

trabajo. Posteriormente se explorará y analizará el estado actual de la participación de la mujer en el mercado laboral peruano y en las organizaciones sindicales. Asimismo, se expondrán los principales obstáculos para la integración y participación femenina en el mundo sindical, poniendo especial énfasis en la realización de la doble jornada laboral por parte de las mujeres y en la estructura de las propias organizaciones sindicales. A partir de ello, se propondrá la implementación de medidas destinadas a promoverla.



## I. IMPORTANCIA DE LA INCORPORACIÓN Y PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

A lo largo de la historia, en mayor o menor medida, las mujeres han permanecido al margen de la vida política y, consecuentemente, privadas del ejercicio pleno de la ciudadanía. Tal es así que durante gran parte de la edad antigua, media y moderna, se les negó el título absoluto y efectivo de la ciudadanía por ser consideradas sujetos destinados al ámbito doméstico, incapaces de alcanzar las cualidades necesarias y requeridas para participar en la esfera pública. En efecto, a lo largo del tiempo las mujeres han sido asociadas a las tareas de cuidado y a la atención de las necesidades; hecho que las ha mantenido excluidas de la participación en el mundo público, relegándolas al espacio privado sin posibilidad alguna de representación. Es así que los espacios de participación política y las reglas que los rigen se han definido y construido en base a parámetros y modelos propiamente masculinos (Medina 2010: 16).

Dicha exclusión no sólo ha impedido el ejercicio pleno de la ciudadanía de las mujeres, sino también ha permitido al Estado y a la sociedad en general permanecer indiferentes frente a sus necesidades e intereses (Mestre 2011: 148). De ahí que se reclame su incorporación y participación activa en la esfera pública, a fin de reivindicar sus propias luchas e influencia en las decisiones políticas a partir de su representación<sup>1</sup>. En efecto, una de las formas de incidir en la esfera pública es a través de la toma de decisiones políticas, para lo cual se requiere que las mujeres participen en los órganos de representación política, dentro de los cuales se incluyen las organizaciones de trabajadores.

En efecto, las organizaciones sindicales constituyen espacios políticos importantes en el marco de la relación laboral, que buscan realizar actividades destinadas a fomentar y defender los intereses de los trabajadores (Rivero 1980: 159). En relación a ello, es importante precisar que, pese a que un gran número de mujeres forma parte de la fuerza

---

<sup>1</sup>Dichas exigencias han cobrado relevancia en Latinoamérica en las últimas décadas, con la recuperación de la democracia como forma de gobierno en la mayoría de países de la región (Vargas 2008). En efecto, en las últimas décadas, gracias al retorno de la democracia y los aportes de teóricos brindados por la denominada “segunda ola” del feminismo que irrumpió en los países latinoamericanos a finales de la década de los ochenta, se comenzaron a plantear una serie de demandas para que se incluya a las mujeres dentro del mundo político (Bonaccorsi & Carrario 2012: 134- 135).

laboral en el Perú, con frecuencia se encuentran fuera del ámbito de la representación sindical o de la negociación colectiva (Bastidas 2001: 13). En ese sentido, resulta importante definir a las organizaciones sindicales como espacios políticos públicos y, a partir de ello, establecer la relevancia de la participación de las mujeres a fin de garantizar la promoción y defensa de sus intereses como trabajadoras.

La inclusión de la mujer en la política y su representación efectiva así como las medidas que se tomen con el propósito de alcanzar dichos fines, no sólo responden al concepto de democracia per se, sino también a una serie de argumentos que sustentan la democracia paritaria. Al respecto, Anne Phillips plantea cuatro grupos de argumentos mediante los cuales se podría definir o explicar la importancia de la incorporación de la mujer en el ámbito político y su participación en cargos de representación. Estos son: (i) argumentos que toman en cuenta la importancia de que existan mujeres modelo en la política, (ii) argumentos que apelan a principios de justicia entre ambos sexos, (iii) argumentos que señalan que las mujeres tienen intereses particulares que sólo pueden ser tomados en cuenta por otras mujeres y (iv) argumentos que sugieren que un mayor número de mujeres en la política revitaliza la democracia (Phillips 1994: 67- 68).

Si bien es cierto, la autora en mención desarrolla la mayoría de dichos argumentos a fin de demostrar la importancia de elevar el número de mujeres en cargos políticos a nivel estatal, estos resultan relevantes para sustentar la inclusión de las mujeres en cualquier espacio público que permita su participación política. En ese sentido, a continuación se desarrollan los argumentos antes expuestos teniendo en consideración a las organizaciones sindicales como espacios públicos.

### **1.1. Las mujeres modelo en la política**

Como se mencionó en líneas precedentes, los espacios de poder político se han construido a lo largo del tiempo en base a un modelo fundamentalmente masculino. Ello se traduce en un déficit del modelo de liderazgo femenino en el ámbito político, que requiere ser cambiado a través de la participación de más mujeres en dicho ámbito (Medina 2010: 22). En este contexto, el primer grupo de argumentos señala que la participación de mujeres en la política constituye un ejemplo para que las demás mujeres se animen a participar en los espacios públicos, elevando así su autoestima y

combatiendo la idea de lo que es o no es apropiado para las mujeres. Asimismo, una mujer líder en política representa una ruptura con los tradicionales estereotipos de género, lo que finalmente influye en la perspectiva que poseen otras mujeres sobre los roles en los cuáles deben desempeñarse.

Sin lugar a dudas, la percepción que las mujeres tengan sobre los roles a desempeñar constituyen pieza clave para la modificación de las estructuras políticas y, consecuentemente, la inclusión de más mujeres a las mismas. Sin embargo, ello demanda un esfuerzo conjunto de todos los actores sociales ya que la inclusión de un grupo reducido de mujeres no se traduce necesariamente en la construcción de modelos positivos para otras mujeres. Por ello, organismos internacionales como la Organización de las Naciones Unidas así como la Comisión Económica para América Latina y el Caribe han destacado la necesidad de garantizar una “masa crítica” de mujeres en cargos que impliquen toma de decisiones a fin de que estas constituyan modelos para otras (Medina 2010: 22).

En el ámbito sindical, el presente argumento cobra especial relevancia en tanto las estadísticas muestran que las mujeres representan siempre un número minoritario en los órganos de toma de decisiones (Aspiazu 2013: 6). En ese sentido, la inclusión de mujeres en los puestos de dirigencia resulta vital a fin de establecer modelos que promuevan la participación política de otras mujeres trabajadoras y creen una “cultura sindical femenina”.

## **1.2. Igualdad de oportunidades de participación entre mujeres y hombres, una cuestión de justicia**

Siguiendo el presente argumento, resulta a todas luces injusto que los hombres monopolicen los cargos de representación política, cuando básicamente las mujeres constituyen la mitad de la población mundial<sup>2</sup>. Pese a que la justicia exige una

---

<sup>2</sup>En un balance realizado por la Organización de las Naciones Unidas, para el año 2015, la población mundial se estimó en 7.3 billones, de los cuales un 50.4% estaba compuesto por hombres y un 49.6% por mujeres (ONU 2015: 8). En el caso de Perú, de acuerdo al Instituto Nacional de Estadística e Informática, no existe una diferencia significativa entre la densidad de la población femenina y masculina. Para el año 2000 se tenía a 13,049,847 hombres frente a 12,889,482 mujeres. Asimismo, se estima que para el año 2020 la proporción entre hombres y mujeres se ubicará entre 17,000,826 y 16,9222,398, respectivamente (INEI 2001: 47-48).

distribución equitativa de responsabilidades, poderes y derechos, la realidad se muestra distinta dado que la participación de la mujer en cargos que implican toma de decisiones es significativamente inferior a la de los hombres<sup>3</sup>. Ante dicho desequilibrio que evidencia un problema de discriminación estructural, resulta legítimo establecer mecanismos destinados a asegurar una participación suficiente de mujeres en órganos de representación que, además, sea acorde y proporcional al peso numérico de las mujeres en la población (Mestre 2011: 159- 160).

Respecto al presente argumento que atiende a una noción de justicia para definir la importancia de la incorporación de la mujer en el ámbito político y su participación en cargos de representación, surge el cuestionamiento de si finalmente se estarían dotando a las diferencias sexuales de relevancia al momento de ejercer la ciudadanía, materia que ha sido ampliamente cuestionada desde parte del movimiento feminista (Lister 2004: 84- 85). Al margen de dicho cuestionamiento, y atendiendo al concepto de justicia, resulta lógico que tanto hombres como mujeres participen en la vida política y asuman cargos que impliquen toma de decisiones en proporciones similares, más aún si se tiene en cuenta que no existen cualidades inherentes y exclusivas al sexo masculino que justifiquen la exclusión de la mujer de la esfera pública y del ejercicio pleno de la ciudadanía.

Llegado a este punto, resulta cuestionable que en el plano laboral las mujeres no constituyan parte significativa en los órganos de toma de decisiones de las organizaciones sindicales. Conforme se desarrollará en líneas posteriores, las mujeres conforman la Población en Edad de Trabajar en similar proporción a los hombres; sin embargo, cuando se insertan al mercado laboral encuentran obstáculos para su integración a la actividad sindical. Ello a todas luces resulta injusto, dado que tanto trabajadores como trabajadoras poseen el derecho a participar plenamente en las organizaciones sindicales.

### **1.3. La mujer como representante de los intereses femeninos**

---

<sup>3</sup>En el caso de Perú, cifras recogidas por el Instituto Nacional de Estadística e Informática muestran que en todos los periodos congresales de vida republicana del Perú, los hombres han ocupado predominantemente los cargos políticos. Para el periodo comprendido entre 1950 y 1956 existían 197 parlamentarios hombres frente a 0 parlamentarias mujeres. En la actualidad (periodo comprendido 2011- 2016), dicha cifra varía en 102 parlamentarios hombres frente a 28 parlamentarias mujeres (INEI).

Otro de los argumentos clave para comprender la importancia de la incorporación de la mujer a los órganos de representación, recae en el hecho que las mujeres poseen intereses particulares que sólo pueden ser entendidos, expuestos y atendidos por otras mujeres. Al respecto, Anne Phillips señala:

(...) experiencias diferentes crean valores, prioridades e intereses diferentes; aunque todos seamos capaces de ese brinco imaginativo que nos lleva más allá de nuestra propia situación, la historia indica que lo hacemos muy parcialmente, si es que lo hacemos. Los que contemplan la actual situación con complacencia no están demasiado lejos en espíritu de los apologistas del sufragio masculino en el siglo XIX que reivindicaban que un hombre hablaba por sí mismo y por “su” mujer, y que por lo tanto las mujeres no tenían necesidad de una voz aparte. (Phillips 1996: 72).

Es así que a través de la incorporación de un grupo representativo de mujeres a los órganos que implican toma de decisiones, se considera que los intereses de las demás mujeres serán escuchados y atendidos.

En relación al presente argumento, se cuestiona si la incorporación de mujeres como representantes se traduce inexorablemente en la atención de los intereses de otras mujeres. Al respecto, Virginia Sapiro reconoce la importancia de la representación de las mujeres como grupo; sin embargo, señala que las mujeres políticas son cautelosas cuando se trata de alzar la voz por su sexo; por ello, cuando se introducen políticas que favorecen a mujeres, estas se realizan atendiendo a las circunstancias y no a las demandas de otras mujeres (1981: 701- 716). Sin embargo, la experiencia política ha demostrado que donde no existe representación femenina, difícilmente se llega a considerar a los intereses de las mujeres como temas prioritarios que requieren atención (Phillips 1994: 73). En ese sentido, resulta pertinente la incorporación de más mujeres al ámbito político a fin de atender a las necesidades e intereses femeninos.

Llevando dicho postulado al mundo del trabajo y, específicamente, al plano sindical, se podría argumentar que resulta imprescindible que las mujeres asuman cargos de

representación en las estructuras de las organizaciones sindicales a fin de que puedan responder a intereses o necesidades que afectan y atañen principalmente a mujeres, a través de la incorporación de problemáticas que trascienden estrictamente lo económico, especialmente mediante la negociación colectiva. En este punto, resulta conveniente señalar que actualmente los beneficios pactados a través de los convenios colectivos responden principalmente a intereses de índole política y económica, dejando de lado problemáticas que afectan mayoritariamente a mujeres. Tal es así que para el año 2014, de un análisis de los convenios colectivos registrados ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, se aprecia entre los beneficios pactados los siguientes: “aumento”, “cláusula salvaguarda”, “bonificación única por productividad”, bonificación por cierre de pliego”, “ayuda económica por fallecimiento”, “escolaridad”, “movilidad”, “refrigerio”, “quinquenio”, “uniforme”, “útiles de aseo”, “trabajo nocturno” y “horas extras”, siendo el beneficio de “aumento” el más pactado (MTPE 2015: 57- 116). De ello, se aprecia que la negociación colectiva en Perú constituye un instrumento mediante el cual se pactan en su mayoría beneficios de naturaleza económica para los trabajadores. De ahí la importancia de la incorporación de la mujer como motor de cambio para la implementación de los intereses femeninos a ser tratados, discutidos y defendidos desde los sindicatos como son la implementación de lactarios en el centro de trabajo, la conciliación entre la vida laboral y familiar, la regulación del hostigamiento sexual, entre otros.

#### **1.4. La revitalización de la democracia a través de la participación femenina**

El presente argumento postula que la incorporación de la mujer a la política y a cargos que implican toma de decisiones replantea la democracia y la revitaliza, permitiendo superar obstáculos o inconvenientes que surgen de los argumentos anteriormente expuestos. Al incluir a la mujer en el campo de la política, se hace necesario efectuar cambios en el funcionamiento de la democracia a fin de superar obstáculos y lograr su participación y representación plena (Mestre 2011: 162).

Conforme se desarrollará en los siguientes capítulos, actualmente las estructuras de los espacios políticos, como son los partidos políticos y los sindicatos, se encuentran diseñadas para facilitar la participación y elección de los hombres, excluyendo así a las mujeres que no se acomodan a las exigencias y requerimientos de dichas estructuras.

Bajo el presente argumento, con la implementación de mecanismos destinados a asegurar una participación suficiente de mujeres en órganos de representación, se modificarían las formas de participación, atendiendo a necesidades de grupos distintos y proponiendo alternativas que permitan su participación efectiva. Es así que, la incorporación de las mujeres a la política, implica que la democracia se transforme y, consecuentemente, revitalice.

De igual modo, un número significativo de mujeres en las organizaciones sindicales implica cambios a las mismas. Actualmente los sindicatos enfrentan el reto de adaptarse y desarrollar su capacidad a fin de representar e incluir en sus bases a más mujeres (Bastidas 2001: 13). En ese sentido, el incremento de la participación femenina en el ámbito sindical, implica la modificación de la estructura de las organizaciones sindicales, que fueron construidas en base a un modelo tradicionalmente masculino y que, actualmente, no posibilitan o dificultan la representación de las mujeres trabajadoras.

Expuestos los principales argumentos que abogan por la incorporación de la mujer a la esfera pública de la política, conviene señalar que dicha consigna constituye pieza clave para la construcción de una sociedad más justa y equitativa. En palabras de Ruth Lister, “La política involucra el compromiso participativo y colectivo de las y los ciudadanos en la determinación de los asuntos de su comunidad” (2004: 83). Sin embargo, conforme se expondrá en los párrafos siguientes, actualmente las mujeres encuentran obstáculos que dificultan e impiden su integración y participación en los espacios políticos, como lo es el ámbito sindical.

## **II. PANORAMA ACTUAL DE LA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN EL MERCADO LABORAL Y LAS ORGANIZACIONES SINDICALES**

Si bien es cierto, en las últimas décadas se han producido grandes cambios y avances en relación a la participación de las mujeres en el mercado laboral peruano y en las instituciones laborales, aún persisten marcadas desigualdades que sitúan a la mujer en una posición de desventaja frente a sus pares, los hombres. En efecto, actualmente existen inequidades en la forma en la que las mujeres acceden al empleo, en los sectores económicos y labores en las que se suelen desempeñar, en las limitadas posibilidades de ascenso y capacitación, en las dificultades que enfrentan para conciliar

el trabajo remunerado con el trabajo doméstico, en su subrepresentación al interior de las organizaciones sindicales, en su escasa remuneración y la brecha salarial existente, entre otros. Teniendo ello en cuenta y a fin de obtener un panorama real sobre la participación de la mujer en el mercado laboral peruano y en las organizaciones sindicales, resulta pertinente efectuar un análisis de los principales indicadores y últimas muestras estadísticas.

## 2.1. La mujer en el mercado laboral peruano

De acuerdo a un informe publicado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, para el año 2014 la Población en Edad de Trabajar (PET)<sup>4</sup> estaba conformada por 22, 668, 626 personas, de entre las cuales el 50. 20%<sup>5</sup> eran mujeres y el 49. 80%<sup>6</sup> eran hombres. Ese año, la Población Económicamente Activa (PEA)<sup>7</sup> alcanzó la cifra de 16, 396, 000 personas, conformando las mujeres el 43.90 %<sup>8</sup> frente a un 56.10 %<sup>9</sup> de hombres. Finalmente, la población inactiva<sup>10</sup> alcanzó los 6, 272, 000, de entre los cuales el 66.60%<sup>11</sup> eran mujeres y el 33.40%<sup>12</sup> eran hombres. En el siguiente gráfico se aprecian dichos resultados:

---

<sup>4</sup> Cabe precisar que la PET se conforma por todas aquellas personas mayores de 14 años, dado que la legislación peruana fija dicho límite de edad para participar en el mercado laboral. A su vez, se puede participar en el mercado de trabajo a través del desarrollo de una ocupación, buscando activamente un empleo o manteniendo una condición de inactividad (MTPE 2015: 25).

<sup>5</sup> Equivalente a 11, 381, 184 mujeres.

<sup>6</sup> Equivalente a 11, 287, 442 hombres.

<sup>7</sup> La PEA se encuentra conformada por la población mayor de 14 años que participa activamente en el mercado laboral; es decir, por aquellos que laboran o se encuentran en la búsqueda activa de un empleo.

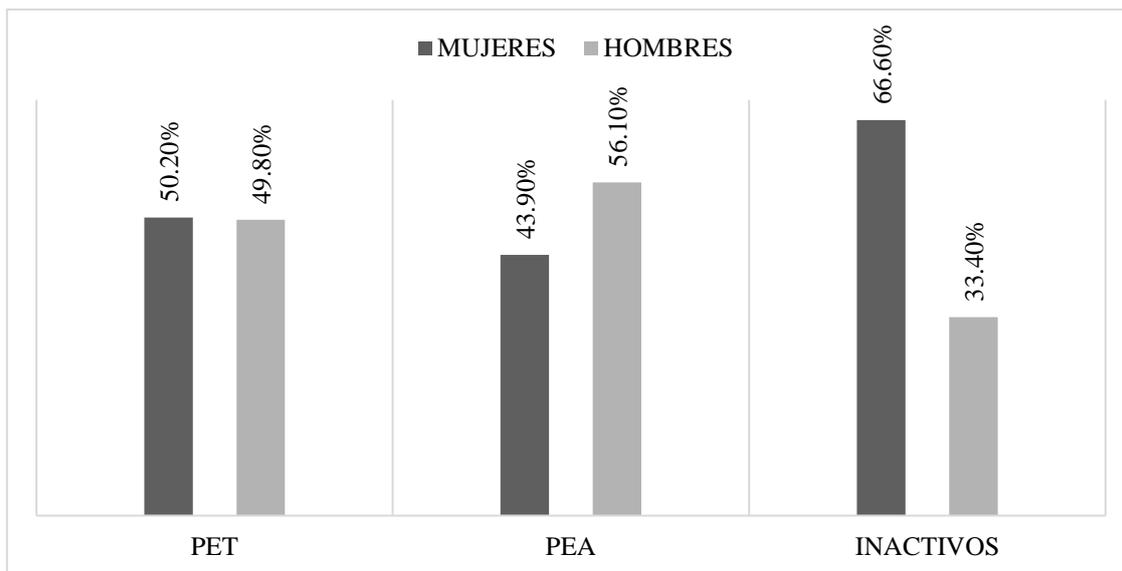
<sup>8</sup> Equivalente a 7, 205, 000 mujeres.

<sup>9</sup> Equivalente a 9, 192, 000 hombres.

<sup>10</sup> La población inactiva se conforma por aquellas personas mayores de 14 años que no se encuentran trabajando ni se encuentran en la búsqueda de empleo, como estudiantes, jubilados y personas dedicadas al trabajo doméstico no remunerado.

<sup>11</sup> Equivalente a 4, 176, 415 mujeres.

<sup>12</sup> Equivalente a 2, 095, 833 hombres.



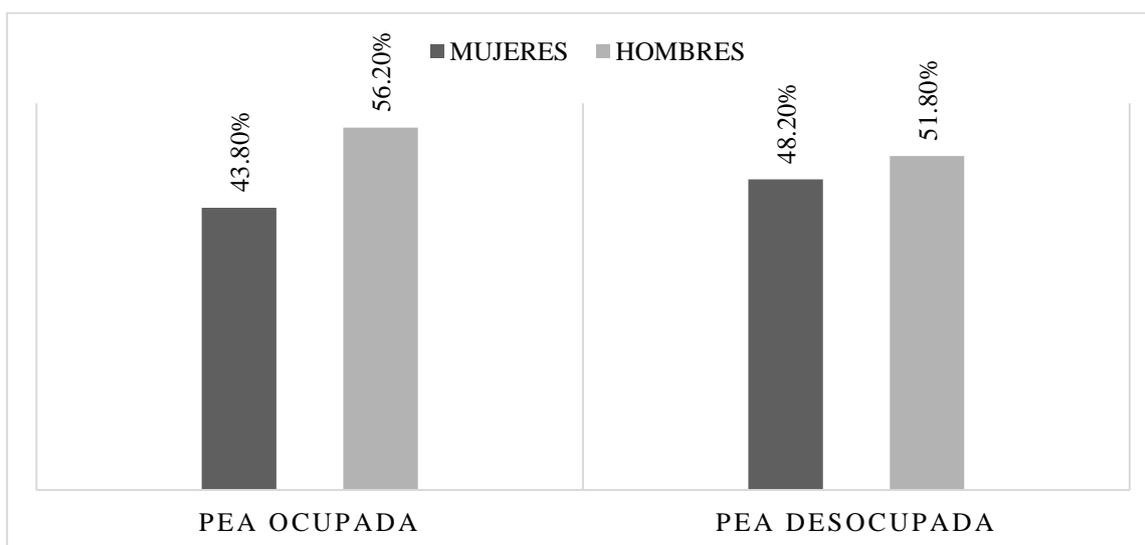
Fuente: Elaboración propia en base a Informe Anual 2014 (MTPE 2015: 25)

Es resaltante y contradictorio que, pese a que el porcentaje ocupado por las mujeres dentro de la PET es ligeramente superior respecto al ocupado por hombres, estas tengan menor participación activa en el mercado de trabajo y, a su vez, ocupen un porcentaje significativamente mayor de inactividad. Sin perjuicio de desarrollarlo con mayor profundidad en los párrafos siguientes, cabe precisar que una de las principales causas del alto grado de inactividad en mujeres, se debe a que las mismas ocupan gran parte de su tiempo en el trabajo doméstico no remunerado y en las tareas de cuidado. Al respecto, en la Primera Encuesta Nacional de Uso del Tiempo, ENUT 2010, el Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social dio a conocer que los hombres dedican un promedio de 15 horas con 53 minutos semanales al trabajo doméstico no remunerado mientras las mujeres le dedican 39 horas con 28 minutos. Es decir, a la semana las mujeres trabajan 23 horas con 35 minutos más que los hombres en la actividad doméstica no remunerada (MIMDES 2011: 10), siendo así que cuentan con menores posibilidades de formar parte de la PEA.

Por otro lado, es importante analizar la PEA ocupada y desocupada separándola por sexos. Al respecto, para el año 2014 la PEA ocupada, es decir la Población Económicamente Activa que se encontraba desempeñando un trabajo, estaba compuesta por 15, 796, 885 personas. De ese total, el 43.80 %<sup>13</sup> eran mujeres y el

<sup>13</sup> Equivalente a 6, 915, 887 mujeres.

56.20 %<sup>14</sup> eran hombres. Por otro lado, la PEA desocupada, es decir la Población Económicamente Activa que se encontraba en la búsqueda activa de un trabajo estaba conformada por 599, 492 personas. De ese total, el 48.20 %<sup>15</sup> eran mujeres y el 51.80 %<sup>16</sup> eran hombres. De ello se aprecia que las mujeres forman un porcentaje inferior de la PEA, tanto ocupada como desocupada, en relación con los hombres; es decir, existen menos mujeres ocupadas en un trabajo o en la búsqueda activa de un trabajo. Dicha realidad se refleja en el siguiente gráfico:



Fuente: Elaboración propia en base a Informe Anual 2014 (MTPE 2015: 26)

## 2.2. La mujer peruana en el ámbito sindical

Una vez explicado brevemente el estado actual en el que la mujer se encuentra en el mercado laboral peruano, resulta importante adentrarnos al estado de su participación en el ámbito sindical y en las instancias de representación dentro del mundo laboral. Para ello es importante determinar los trabajos y sectores económicos ocupados principalmente por mujeres a fin de determinar si en dichos ámbitos se encuentran debidamente representadas. Al respecto, es importante precisar que desde hace unos años se aprecia una alta segregación ocupacional por género (MTPE 2009: 6) pues

<sup>14</sup> Equivalente a 8, 880 998 hombres.

<sup>15</sup> Equivalente a 288, 881 mujeres.

<sup>16</sup> Equivalente a 310, 661 hombres.

existen sectores que son ocupados en mayor medida por hombres y sectores que son considerados predominantemente femeninos. Dicha segregación ocupacional por género representa un serio problema ya que, además de obstaculizar a las mujeres en sus posibilidades de carrera, en la percepción de mejores salarios y en la calidad del empleo (Gobierno Regional del Callao 2013: 7), constituye un límite al ejercicio pleno de sus derechos colectivos de trabajo.

Es importante mencionar que desde el año 2009, las desigualdades de género en el empleo principalmente se han mantenido dentro de la estructura global del mercado del trabajo (MTPE 2014: 34). Es así que en la actualidad se observa que hombres y mujeres se insertan de manera distinta al mercado laboral. Para el año 2014, la PEA ocupada femenina se concentró en los sectores de servicios y comercio, mientras la PEA ocupada masculina en los sectores de servicios, agricultura, ganadería, pesca y silvicultura. A continuación se muestra un gráfico de la PEA ocupada por sectores económicos según sexo:

| <b>SECTOR</b>                                | <b>TOTAL</b>      | <b>HOMBRE</b>   | <b>MUJER</b>     |
|--|-------------------|-----------------|------------------|
| <b>Total</b>                                 | <b>15,796,885</b> | <b>8880,998</b> | <b>6,915,887</b> |
| Agricultura, ganadería, pesca y silvicultura | 3,930,356         | 2,440,648       | 1,489,707        |
| Minería                                      | 194,625           | 180,859         | 13,767           |
| Industria                                    | 1,556,957         | 932,254         | 624,702          |
| Construcción                                 | 1,014,066         | 974,095         | 39,971           |
| Comercio                                     | 2,843,907         | 1,030,862       | 1,813,045        |
| Servicios                                    | 5,898,783         | 3,306,280       | 2,592,503        |
| Hogares                                      | 358,192           | 16,000          | 342,192          |

Fuente: Elaboración propia en base a Informe Anual 2014 (MTPE 2015: 38)

De ello se aprecia que, del total de la PEA ocupada de mujeres, la mayoría se desempeña en las actividades de servicios (37.5%) y comercio (26.2%), ocupando niveles significativamente bajos en las actividades de construcción (0.6%) y minería (0.2%). Ello repercute directamente en el acceso de la mujer a instancias de representación sindical y en el ejercicio de derechos conexos a la libertad sindical, en

tanto existen actividades donde el ejercicio de la actividad sindical se encuentra fuertemente instituida, tales como el sector de construcción o industria. En cambio, existen otros sectores donde se dificulta la creación de organizaciones sindicales y el ejercicio pleno de los derechos a la libertad sindical, negociación colectiva y huelga. En el siguiente cuadro se muestra el número de organizaciones registradas en el sector privado, según actividad económica:

| <b>ACTIVIDAD ECONÓMICA</b>  | <b>SINDICATOS RECONOCIDOS</b> |
|---|-------------------------------|
| Agricultura, ganadería, caza y silvicultura                       | 3                             |
| Pesca   | 4                             |
| Minas y canteras  | 11                            |
| Industrias manufactureras   | 18                            |
| Suministro de electricidad, agua y gas                            | 2                             |
| Construcción  | 66                            |
| Comercio por mayor y menor, reparación de vehículos               | 36                            |
| Hoteles y restaurantes  | 0                             |
| Transporte, almacenamiento y comunicaciones                       | 15                            |
| Intermediación financiera, AFP                                    | 2                             |
| Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler            | 4                             |
| Enseñanza   | 4                             |
| Servicios sociales y de salud                                     | 0                             |
| Otras actividades de servicio comunitarias, sociales y personales | 13                            |
| No determinados   | 3                             |

Fuente: Elaboración propia en base al Anuario Estadístico Sectorial 2014 (MTPE 2015:

251)

De las cifras recogidas en el Anuario Estadístico Sectorial del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo se aprecia que durante el año 2014, la actividad económica que contó con un mayor número de organizaciones sindicales reconocidas fue la de construcción. Asimismo, se aprecia que en el rubro de servicios sociales y de salud así como en el rubro de hoteles y restaurantes no se registraron organizaciones sindicales.

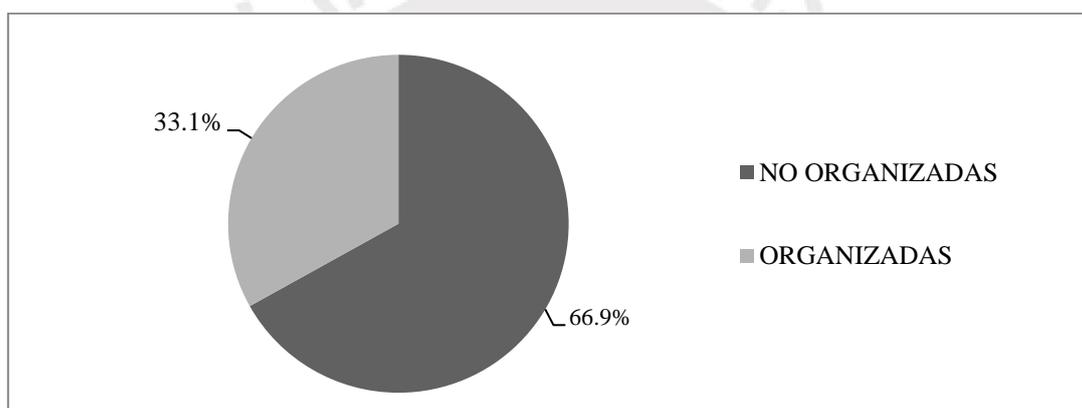
Teniendo en cuenta los porcentajes de la PEA ocupada femenina que se desempeña en cada actividad económica, se observa que, coincidentemente, de las 6,915, 887 mujeres sólo el 0.6% se desempeña en el sector de construcción, el cual cuenta con la mayor cantidad de organizaciones sindicales registradas. En cambio, conforme se expuso en los párrafos precedentes, la PEA ocupada femenina se desempeña mayoritariamente en los sectores de comercio y servicios. Si bien es cierto, dentro del rubro “comercio por mayor y menor, reparación de vehículos” se observa el registro de 36 organizaciones sindicales, dentro de los rubros de servicios se aprecia una cifra baja en cuanto al registro de organizaciones sindicales.

Asimismo, es importante mencionar que las mayores tasas de afiliación sindical en el sector privado durante el año 2014 se registraron en los sectores “minas y canteras” (22.47%), “suministro de electricidad, gas y agua” (40%) y “construcción” (25.30%). Por otro lado, las menores tasas de afiliación sindical se registraron en las actividades económicas de “comercio por mayor y menor, reparación de vehículos” (0.69%) así como en “hoteles y restaurantes” (0.27%) (MTPE 2015). Una vez más se aprecia que las actividades predominantemente ocupadas por mujeres son aquellas en las cuales el ejercicio de la actividad sindical es escaso o aún incipiente, hecho que se relaciona de cierta manera con la baja tasa de afiliación sindical en mujeres en proporción a los hombres.

Conocer la cifra exacta de mujeres afiliadas a una organización sindical en el Perú así como el porcentaje cierto de mujeres sindicalizadas en proporción a hombres resulta una tarea difícil y complicada debido a la escasa información estadística y a la falta de actualización de los registros manejados por los propios sindicatos que escasamente incluyen la variable “sexo”. Sin perjuicio de ello, un estudio comparativo realizado por la Organización Internacional del Trabajo da cuenta de la baja tasa de afiliación sindical femenina que afecta a la región. En el estudio llevado a cabo entre veinte países alrededor del mundo, se determinó que sólo en ocho de los veinte países (Estonia, Georgia, Nueva Zelanda, Islandia, Finlandia, Bielorrusia, Dinamarca y Canadá) la tasa de mujeres sindicalizadas superaba ligeramente al 50% del total de afiliados, mientras que en El Salvador, Nigeria, Guatemala, India, Japón, Chile, Bolivia, Etiopía, México, Estados Unidos, Eslovenia y Australia se observó un porcentaje menor de mujeres sindicalizadas (OIT 2011: 9). Si bien es cierto, en el estudio realizado por la Organización Internacional del Trabajo no se incluyó a Perú como parte de la muestra

a examinar, es una constante que en los países de la región el número de mujeres afiliadas a las organizaciones sindicales sea menor en proporción a los hombres<sup>17</sup>.

En el caso de Perú, un estudio reciente en el cual se recogió información a través de encuestas aplicadas a 394 trabajadoras da referencia de los índices de organización y participación femenina en Lima (Bastidas 2015: 73- 101). Es así que, de 394 mujeres trabajadoras que fueron entrevistadas, se obtuvo como resultado que el 66, 9% no se encontraban organizadas mientras el 33.1% sí. De los resultados obtenidos se aprecia que el número de mujeres trabajadoras organizadas resulta significativamente inferior al número de mujeres trabajadoras no organizadas en el departamento de Lima, según se muestra en el siguiente gráfico:



Fuente: Elaboración propia en base a Economía del Cuidado, Empleo femenino y Sindicalismo en el Perú (Bastidas 2015: 74)

Por otro lado, de información obtenida en base a encuestas aplicadas a trabajadores afiliados a la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP), la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) y la Central Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP), se observa que la proporción de mujeres que ocupan puestos de dirección al interior de los sindicatos resulta ser reducido en comparación con el número de mujeres afiliadas a los mismos (Bastidas 2015: 122). Es así que las instancias que implican toma

---

<sup>17</sup> Ello se confirma a través de las estadísticas recogidas por las autoridades administrativas de trabajo de países vecinos. Por citar un ejemplo, en Chile en los últimos años se ha experimentado un aumento en la tasa de afiliación sindical femenina; sin embargo, esta sigue siendo inferior en comparación a la registrada por los hombres. Al respecto, en el año 2002 las mujeres representaban alrededor del 20% de los afiliados a una organización sindical, mientras en el año 2013 representaban el 35,1% (Riquelme & Abarca 2015: 31).

de decisiones dentro de las organizaciones sindicales son ocupadas en su mayoría por hombres, según se muestra en el siguiente cuadro:

| ORGANIZACIÓN<br>N | % DE AFILIADOS |             |           | % DE DIRECTIVOS |             |           |
|-------------------|----------------|-------------|-----------|-----------------|-------------|-----------|
|                   | HOMBRE<br>S    | MUJERE<br>S | TOTA<br>L | HOMBRE<br>S     | MUJERE<br>S | TOTA<br>L |
| <b>CGTP</b>       | 65             | 35          | 100       | 95              | 5           | 100       |
| <b>CUT</b>        | 55             | 45          | 100       | 92              | 8           | 100       |
| <b>CATP</b>       | 40             | 60          | 100       | 88              | 12          | 100       |
| <b>TOTAL</b>      | 160            | 140         | 300       | 275             | 25          | 300       |

Fuente: Elaboración propia en base a Economía del Cuidado, Empleo femenino y Sindicalismo en el Perú (Bastidas 2015: 122)

De las cifras se aprecia que la escasa representación femenina se da tanto en la afiliación como al momento de participar al interior de la estructura organizativa del sindicato. En palabras de Teresa Torns y Carolina Recio:

(...) la mayor afiliación femenina no supone la mayor la presencia de mujeres, especialmente en los puestos de decisión y poder. Las cúpulas sindicales siguen teniendo rostro masculino o, en otras palabras, el techo de cristal también existe en el sindicato. Así, cabe decir que las estructuras sindicales presentan la misma infrarrepresentación femenina que los ámbitos de decisión de otras instituciones, administración pública, universidades, partidos políticos, empresas públicas y privadas. (Torns & Recio s.f.: 248)

Además de las dificultades en el acceso a los puestos de dirección al interior de las organizaciones sindicales, las mujeres entrevistadas dieron cuenta de la poca presencia femenina en los procesos de negociación colectiva, señalando que su participación se reduce a temas de carácter utilitario como la atención de personas o la preparación de alimentos. Asimismo, señalaron enfrentar actos de discriminación y hostigamiento por

parte de sus compañeros hombres, a quienes les cuesta aceptar su rol como sindicalistas o dirigentes sindicales. Finalmente, durante el estudio realizado refirieron contar con pocas oportunidades de capacitación y promoción al interior de los sindicatos (Bastidas 2015: 95). Teniendo ello en cuenta, resulta pertinente analizar las causas y obstáculos para la integración y participación femenina en el ámbito sindical así como establecer políticas que promuevan la implementación de acciones positivas que concreten la igualdad de oportunidades en el plano sindical.

### **III. PRINCIPALES OBSTÁCULOS PARA LA INTEGRACIÓN Y PARTICIPACIÓN FEMENINA EN EL ÁMBITO SINDICAL**

De las estadísticas mostradas en el acápite anterior se aprecia que las mujeres no participan activamente en el mercado laboral en similar proporción a los hombres pese a que representan un poco más de la mitad de la Población en Edad de Trabajar del Perú. Aun así, cuando logran integrarse al mundo del trabajo, ven limitados sus derechos conexos a la libertad sindical por el alto grado de segregación ocupacional por género que existe. De igual manera, en base a la experiencia de las mujeres afiliadas a una organización sindical así como de aquellas que ocupan cargos de dirigencia sindical, se aprecia que existen múltiples limitaciones para la participación y representación plena de la mujer. En ese sentido, conviene identificar cuáles son los principales obstáculos para la integración y participación femenina en las organizaciones sindicales.

En el presente capítulo se desarrollan dos problemáticas fuertemente enraizadas en la sociedad peruana que se relacionan con la dificultad que enfrentan las mujeres para integrarse y participar plenamente en organizaciones sindicales. Una de ellas consiste en el hecho que la mujer se encuentra posicionada como la principal encargada del trabajo doméstico no remunerado y de las tareas de cuidado, destinando la mayor parte de su tiempo y esfuerzos a los mismos. Por otro lado, se observan obstáculos provenientes de las propias organizacionales sindicales, las cuales han surgido como estructuras típicamente masculinas que escasamente se han modificado a fin de adaptarse a las nuevas realidades y necesidades de las mujeres y de la sociedad en general.

### **3.1. La mujer como principal encargada del trabajo doméstico no remunerado y las tareas de cuidado**

Según se expuso al inicio del presente artículo académico, a lo largo de la historia las mujeres han sido asociadas a las tareas de cuidado<sup>18</sup> y a la atención de las necesidades de otros, permaneciendo relegadas al espacio privado y de la vida doméstica. Ello responde a la adscripción casi natural del sexo femenino a las labores de cuidado, labores que además permanecen invisibilizadas y poco valoradas desde todo ámbito<sup>19</sup>. No resulta ajeno o extraño a la realidad peruana que, a comparación de los hombres, sean las mujeres quienes destinan más tiempo a las labores domésticas, las cuales incluyen las tareas de cuidado de personas al interior del hogar así como aquellas tareas consideradas tradicionalmente femeninas tales como lavar, cocinar, planchar, limpiar, entre otros.

En efecto, a la semana las mujeres trabajan un promedio de 75 horas y 53 minutos, de las cuales 39 horas y 28 minutos ocupan en la realización de trabajo doméstico no remunerado. De ello se aprecia que las mujeres poseen menos posibilidades que los hombres en obtener ingresos económicos ya que el 52% del tiempo que dedican a trabajar lo hacen en actividades no remuneradas mientras los hombres dedican a estas actividades tan sólo el 24% de su tiempo total de trabajo (MIMDES 2011: 12-13). Asimismo, en la distribución de las tareas domésticas, las mujeres se ocupan de las actividades consideradas como típicamente femeninas, las cuales requieren mayor atención y tiempo. Dentro de dichas labores se encuentran el cuidado de niños, el cuidado de ancianos, la preparación de alimentos, la limpieza del hogar, las compras para el hogar, entre otros. Por su parte en cuanto a los quehaceres del hogar, los hombres se encargan en mayor proporción de tareas esporádicas como la reparación o

---

<sup>18</sup> Las tareas de cuidado son definidas por Corina Rodríguez como “todas las actividades y prácticas necesarias para la supervivencia cotidiana de las personas en la sociedad en que viven. Incluye el autocuidado, el cuidado directo de otras personas (...), la provisión de las precondiciones en que se realiza el cuidado (la limpieza de la casa, la compra y preparación de alimentos) y la gestión del cuidado (coordinación de horarios, traslados a centros educativos y a otras instituciones, supervisión del trabajo de cuidadoras remuneradas, entre otros)” (Rodríguez 2015: 36). Es así que el desarrollo de las tareas de cuidado permite atender las necesidades de las personas en situación de dependencia así como las propias necesidades.

<sup>19</sup> Pese a que son labores poco valoradas o que han permanecido invisibilizadas a lo largo del tiempo, resulta pertinente señalar que constituyen un insumo esencial para el desarrollo humano pues contribuyen al bienestar, al desarrollo de las capacidades de las personas y al crecimiento económico a largo plazo. Tal es así que para el año 2010, el trabajo doméstico no remunerado ocupó un total del 20.4% del Producto Bruto Interno del Perú (INEI 2016: 45).

el mantenimiento de la vivienda (MIMDES 2011: 15-17). De ello se aprecia el alto grado de participación de las mujeres en los quehaceres del hogar así como la falta de corresponsabilidad familiar y reparto de las tareas domésticas entre ambos sexos.

Teniendo en cuenta que las labores de cuidado y el trabajo doméstico no remunerado son predominantemente desarrollados por mujeres, conviene reflexionar sobre cómo ello influye en su integración y participación activa en las organizaciones sindicales. Al respecto, es importante mencionar que existe una estrecha relación entre el tiempo que las mujeres destinan al trabajo doméstico no remunerado y a las tareas de cuidado con la escasa participación que muestran en los órganos de representación sindical en proporción a sus pares masculinos. Un estudio llevado a cabo por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe sobre ciudadanía y liderazgo femenino identificó como uno de los principales obstáculos para la integración femenina en la actividad sindical a la realización de la doble jornada de trabajo (Aspiazu 2013: 6); es decir, al hecho que las mujeres en la región suelen realizar conjuntamente trabajo remunerado y trabajo doméstico no remunerado, no teniendo tiempo ni espacio para el desarrollo de otras actividades tales como el ejercicio sindical.

Asimismo, las propias mujeres conciben el dedicarse a la actividad sindical como un “sacrificio”, ya que ello implica menos tiempo para sus familias, para el cuidado del hogar y para ellas mismas. De un estudio realizado en base a encuestas aplicadas a 45 integrantes del Consejo Nacional de la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP), de entre los periodos 1995 y 2011, se obtuvo como resultado que la realización de la doble jornada laboral es percibida por las mujeres como un obstáculo para su incorporación y participación en el ámbito sindical (Pisconti 2015: 64). De ello se desprende que, a fin de ejercer puestos de dirigencia sindical, las mujeres se ven indirectamente obligadas a renunciar a vínculos personales y afectivos, debiendo incluso separarse físicamente de sus familias o renunciar al deseo de formarlas. En ese sentido, se identifica que las mujeres, al ser las principales encargadas de los quehaceres domésticos así como de las labores de cuidado, no encuentran espacio ni tiempo suficiente para la integración y participación en la vida política al interior de los sindicatos.

### **3.2. La organización sindical como espacio donde se reproducen los roles de género:**

Otro de los factores identificados que se relaciona con las dificultades que enfrentan las mujeres para su integración y participación en la vida sindical proviene de la estructura y la dinámica de funcionamiento de las organizaciones sindicales, las cuales se presentan como espacios propicios para la reproducción de los roles de género. Al respecto, es importante mencionar que el trabajo remunerado ha sido tradicionalmente asociado y corporizado en la imagen de un hombre y, en ese sentido, el movimiento sindical ha surgido y se ha construido teniendo como base estándares masculinos<sup>20</sup>. Es así que, en la actualidad no resulta extraño que los sindicatos se presenten como organizaciones sexuadas (Rigat-Pflaum 2008: 3), en las cuales se producen y reproducen los roles y estereotipos de género que se asignan a los sexos femenino y masculino.

En relación a ello, resulta conveniente precisar que el concepto de género alude a las características social y culturalmente adscritas a los hombres y mujeres a raíz de sus diferencias biológicas (Ruiz s.f.: 4). Es decir, son construcciones socioculturales en base a cómo la sociedad considera que sus miembros deben comportarse atendiendo a su sexo. Estas construcciones, elaboradas a partir de las diferencias biológicas, norman las conductas sociales y establecen las pautas de comportamiento que deberán ser cumplidas por los géneros “femenino” y “masculino”. Es así que se establecen roles de acción para cada género, espacios identificados con lo femenino y lo masculino, y atributos o características de la personalidad que se asignan a los roles de género (Ruiz s.f.: 5- 6). De igual forma, en el ámbito sindical ello se traduce en el mantenimiento de una estructura organizacional acomodada y pensada en lo masculino así como en la asignación de cargos directivos en función a los roles de género construidos.

En efecto, de un estudio realizado en base a un total de 300 mujeres afiliadas a la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP), la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) y la Central Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP), se

---

<sup>20</sup> En el caso peruano, el nacimiento del movimiento sindical se da en una década donde la mujer escasamente se había incorporado al mundo laboral. Al respecto, a finales del siglo XIX se empiezan a establecer las primeras empresas en el Perú y paralelamente surgen los primeros gremios de artesanos, quienes en el año 1886 se constituyen como la Confederación de Artesanos de Unión Universal (Pisconti 2015: 26- 27).

determinó que las dirigentes sindicales suelen ocupar cargos considerados de menor nivel jerárquico cuando se desempeñan como dirigentes sindicales. Al respecto, se determinó que las mujeres de la muestra se desempeñaban predominantemente en los cargos de “secretaría de la mujer y el niño”, “secretaría de asuntos femeninos”, “secretaría de actas”, entre otros (Bastidas 2015: 120- 121). De ello se aprecia que, dentro de la estructura sindical las mujeres se desempeñan en los cargos y roles que, por su género, culturalmente se le atribuyen. En cambio, las características que se atribuyen al género masculino son aquellas características reconocidas como ideales en el líder sindical.

Mientras, culturalmente lo femenino se asocia a la debilidad, la emoción, la dulzura, el sacrificio y la renuncia; lo masculino es asociado a la fuerza, la competencia, la razón y la agresividad (Ruiz s.f.: 6). Es así que una mujer ocupando un cargo de dirección al interior de la organización sindical resulta ser contrario a lo que correspondería según lo establecido por su género, lo cual genera muchas veces el rechazo por parte de sus compañeros varones o la falta de credibilidad en sus capacidades como líder. Ello dificulta el trabajo de la mujer dirigente que, incluso, debe asumir un comportamiento masculino a fin de ser aceptada por los dirigentes sindicales hombres. De un estudio realizado a cargo de la Dirección del Trabajo del Gobierno de Chile, se recogieron valiosos testimonios que dan cuenta de esta problemática:

Yo era la única mujer en la directiva de la Federación, entonces yo estaba en las reuniones y a garabato limpio, todos los dirigentes (...) así que yo empecé igual. El puesto como secretaria me lo tuve que pelear, fue duro (...) ni mis colegas del mismo sindicato me apoyaron, un poco más y me dejan a cargo de aseo y ornato. Asumí el cargo de secretaria, ahí fui muy activa, pedía fiscalizaciones, dictámenes y me fui legitimando. Hasta que en una ocasión me sentí traicionada... nos trataron de “comprar”, tuvimos que configurar la práctica antisindical, teníamos que venir a la Dirección del Trabajo para aportar con los antecedentes y no llegó nadie, solo yo (...) ahí decidí renunciar - Presidenta sindicato y Presidenta Federación/Intermediación Financiera. (Riquelme & Abarca 2015: 89)

Del testimonio descrito se aprecia que son los hombres quienes marcan las pautas de comportamiento e imponen los códigos de conducta al interior del sindicato, a través de un discurso enérgico o gritos. Como respuesta y con el propósito de legitimarse ante sus pares, muchas veces las mujeres se adaptan a la organización sin buscar cambiarla o son las que trabajan más (Riquelme & Abarca 2015: 89). Asimismo, las mujeres que integran parte de las organizaciones sindicales experimentan múltiples tensiones provenientes de las propias características de las organizaciones y de la reacción de sus compañeros hombres, según se aprecia en el siguiente testimonio:

Tenemos una visión del sindicalismo distinta (como mujeres), se nos increpó, nos dijeron que éramos muy maternales, porque cuidábamos mucho a los sindicatos y a los dirigentes que se habían formado bajo este alero. Otra crítica es que vamos mucho a regiones y que debíamos dejar a esos sindicatos caminar solos. Fueron los hombres de la dirigencia los que nos criticaron que éramos demasiado paternalistas y no los dejábamos caminar - Presidenta sindicato/Comercio. (Riquelme & Abarca 2015: 90)

De ello se aprecia que la construcción del discurso sindical, la ubicación de las mujeres dentro de la estructura de la organización y, en general, la dinámica de funcionamiento de la organización sindical se encuentra amoldada principalmente a estándares masculinos, resultando un espacio propicio para la reproducción de los roles de género. En palabras de María Rigat- Pflaum “En el imaginario social, el papel sindical femenino trasgrede especialmente el rol socialmente construido y aceptado para las mujeres” (Rigat- Pflaum 2008: 4).

#### **IV. IMPLEMENTACIÓN DE MEDIDAS DESTINADAS A PROMOVER LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LAS ORGANIZACIONES SINDICALES**

De lo examinado hasta el momento, surge la imperiosa necesidad de implementar medidas destinadas a garantizar la participación real y efectiva de la mujer en el plano sindical. Conforme se explicó en los párrafos precedentes, no basta con un aumento del número de mujeres en los sindicatos para que se logre la representación femenina en

las organizaciones sindicales así como su participación en igualdad de condiciones frente a sus pares masculinos. Es imprescindible que los distintos actores sociales, como las propias organizaciones sindicales y el Estado, reconozcan las inequidades existentes y formulen medidas destinadas a promover la participación de la mujer en el plano sindical. En relación a ello, la doctrina reconoce tres formas de acercarse y afrontar los problemas de género. La primera de ellas consiste en el tratamiento igualitario entre hombres y mujeres, la segunda en las denominadas “acciones afirmativas”<sup>21</sup> y la tercera en el llamado “gender mainstreaming” que implica la incorporación sistemática del discurso de género en las políticas e instituciones estatales (Pollack & Hafner-Burton 2000: 433-444). A partir de ello, conviene examinar algunas de las medidas implementadas en la legislación comparada destinadas a promover la participación y representación de la mujer en las organizaciones sindicales.

Al igual que en el caso de Perú, a lo largo de la historia el movimiento sindical en Argentina se ha caracterizado por la escasa participación de la mujer en las instancias de representación y de toma de decisiones. Pese a que en la década de los ochenta, con la apertura democrática y la instauración de un nuevo modelo económico, se produjo la masiva incorporación femenina al mundo del trabajo, no se lograron revertir las inequidades de género identificadas en el ámbito sindical. Es así que, producto de negociaciones políticas y reclamos de colectivos de mujeres, en noviembre del año 2002 se promulgó la Ley N° 25.674 y al año siguiente su Reglamento, el Decreto N° 514. La norma en mención, también conocida como la ley del cupo sindical femenino, constituye una medida de acción afirmativa que exige que el 30% de los puestos de dirección en la estructura de la organización sindical, sean ocupados por mujeres. Sin embargo, se debe tener en consideración que la implementación de la ley del cupo sindical femenino, desde su implementación, ha sorteado muchas dificultades ya que en la realidad no se cumple (Bonaccorsi & Carrario 2012: 127- 136).

Por otro lado, en marzo del año 2007, en España se promulgó la Ley Orgánica N° 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la cual contiene una serie de

---

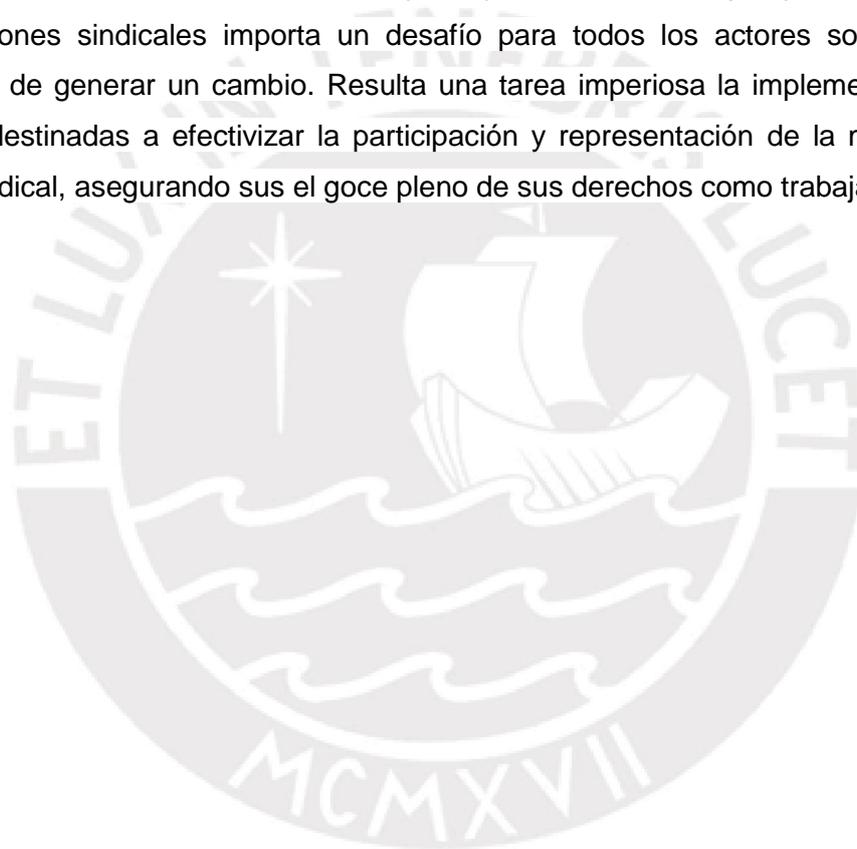
<sup>21</sup> Cabe precisar que las acciones afirmativas permiten que, a través de un conjunto de medidas, se alcance la igualdad material, sin que esto implique una prohibición de tener un trato diferenciado, el cual solo será aceptado en determinadas situaciones objetivas que lo sustenten. Jane Hodges – Aeberhard apunta que “la acción positiva es una ampliación de la noción de igualdad de oportunidades y ausencia de discriminación. Tiene por finalidad corregir las consecuencias de la discriminación habilitando a la persona o al colectivo perjudicado para robustecerse, afirmarse y competir en pie de igual con el colectivo favorecido” (Hodges - Aeberhard 1999: 275).

disposiciones destinadas a concretizar la igualdad, en tanto esta constituye un derecho fundamental contenido en la Constitución española y un principio jurídico universalmente reconocido. Dentro de las disposiciones se incluyó la obligación de que las organizaciones sindicales negocien medidas y planes de igualdad, la cual, en palabras de Fernando Valdés Dal- Re, "(...) ha despertado la mayor atención doctrinal, ha levantado las más favorables expectativas sociales y sindicales y, acaso y también, ha generado las más intensas oposiciones y preocupaciones en algunos sectores empresariales (Valdés 2011). En efecto, el deber de negociar medidas y planes de igual ha despertado cuestionamientos en tanto se señala que resulta contraria a la autonomía colectiva de los sindicatos y a la libertad de contratación de las empresas. Al respecto, es importante precisar que el deber de negociar no implicar un deber de convenir ni asegura un acuerdo entre las partes. El deber de negociar dispuesto por la Ley Orgánica Nº 3/2007 propone un entorno para que se puedan llegar a acuerdos destinados a efectivizar la igualdad entre hombres y mujeres; sin embargo, no implica necesariamente la garantía del acuerdo (Valdés 2011).

En el caso de Perú no se cuentan con medidas destinadas a promover la participación y representación femenina en el ámbito sindical ni se impone la obligación de negociar medidas o planes de igualdad; sin embargo se aprecian acciones afirmativas destinadas a incrementar la participación de la mujer en los espacios políticos. En efecto a través de la Ley Nº 27387 promulgada en diciembre del año 2000, se estableció la obligatoriedad de incluir en las listas de candidatos al Congreso de la República, un 30% de mujeres. Asimismo, mediante la ley Nº 27683, se incluyeron cuotas de género en las listas de candidatos a consejeros regionales. En relación a ello y conforme se expuso en los párrafos precedentes, resulta conveniente extender las medidas destinadas a la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres a espacios donde las mujeres han permanecido tradicionalmente invisibilizadas. En ese sentido, es necesario que desde el Estado se propongan medidas de acción afirmativa a favor de la igualdad como son el establecimiento de cuotas para instancias de decisión sindical, la obligación de negociar medidas y planes de igualdad, la creación de instancias representativas de los intereses femeninos dentro de la estructura sindical, entre otros.

## REFLEXIÓN FINAL

Si bien es cierto, en las últimas décadas la mujer peruana se ha incorporado en gran proporción al mundo del trabajo, aún persisten visibles inequidades en relación con sus pares hombres. Esas inequidades existentes se reflejan en el ámbito sindical, donde las mujeres no poseen una participación activa, donde enfrentan obstáculos provenientes de la estructura sindical construida predominantemente en base a parámetros masculinos, donde son discriminadas por sus compañeros hombres, donde muchas veces no pueden acceder a puestos que impliquen toma de decisiones, entre otros. En ese sentido, el estado actual de la participación de la mujer peruana en las organizaciones sindicales importa un desafío para todos los actores sociales y la necesidad de generar un cambio. Resulta una tarea imperiosa la implementación de medidas destinadas a efectivizar la participación y representación de la mujer en el ámbito sindical, asegurando sus el goce pleno de sus derechos como trabajadora.



## BIBLIOGRAFÍA

- ASPIAZU, Eliana  
2013 *La inclusión de la perspectiva de género en el ámbito sindical: avances y limitaciones actuales*. Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. Consulta: 10 de septiembre de 2016, URL <<http://nulan.mdp.edu.ar/1834/1/01451.pdf>>
- BASTIDAS, María  
2015 *Economía del cuidado, empleo femenino y sindicalismo en el Perú*. Lima: Asociación de Desarrollo Comunal.
- BASTIDAS, María  
2001 *Participación laboral y sindical de las mujeres en el Perú durante los noventa*. Lima: Organización Internacional del Trabajo.
- BONACCORSI, Nélica & CARRARIO, Marta  
2012 "Participación de las mujeres en el mundo sindical: un cambio cultural en el nuevo siglo". La aljaba, Vol. XVI, págs. 125- 140.
- CARRASCO, Cristina  
2011 "La economía del cuidado: planteamiento actual y desafíos pendientes". Revista de Economía Crítica, N° 11, págs. 205- 225.
- CUEVAS, Loreto  
2009 *Sindicalismo y participación: La situación de las mujeres trabajadoras chilenas y su participación en las organizaciones sindicales*. Fundación Instituto de Estudios Laborales. Consulta: 10 de septiembre de 2016, URL <<http://www.monitoreolaboral.cl/pubeinv/SINDICALISMO%20Y%20PARTICIPACION.pdf>>
- GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO  
2013 *Observatorio socio económico laboral del Callao: la mujer y el mercado de trabajo en la región Callao*. Callao: Gobierno Regional del Callao
- HODGES-AEBERHARD, Jane  
1999 "La acción positiva en el empleo, un concepto espinoso para los tribunales". Revista Internacional del Trabajo, Vol. 118, N° 3, págs. 275-304.
- INEI  
2016 Cuenta satélite del trabajo doméstico no remunerado. Lima: INEI.
- INEI  
2001 *Estimaciones y Proyecciones de Población 1950-2025. Boletín de Análisis Demográfico N° 36*. Consulta: 10 de septiembre de 2016, URL <[https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib0466/Libro.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib0466/Libro.pdf)>

- INEI  
s.f. *Página Web.* Consulta: 05 de octubre de 2016, URL <<https://www.inei.gob.pe/estadisticas/indice-tematico/brechas-de-genero-7913/>>
- MEDINA, Adriana  
2010 *La participación política de las mujeres; de las cuotas de género a la paridad.* Fundación Instituto de Estudios Laborales. México: Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género
- MINDES  
2011 *Brechas de Género en Uso de Tiempo.* Lima: MIMDES
- MTPE  
2009 *Informe Anual 2008: La mujer en el mercado laboral peruano.* Lima: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- MTPE  
2015 *Informe Anual 2014: La mujer en el mercado laboral peruano.* Lima: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- MTPE  
2015 *Anuario Estadístico Sectorial del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo 2014.* Lima: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
- OIT  
2011 Technical Brief. Social Dialogue Indicators. Trade union density and collective bargaining coverage. International Statistical Inquiry 2008-2009. Consulta: 13 de noviembre de 2016, URL <<http://laborsta.ilo.org/applv8/data/TUM/TUD%20and%20CBC%20Technical%20Brief.pdf>>
- ONU  
2015 *United Nations Department of Economic and Social Affairs/Population Division World Population Prospects: The 2015 Revision, Key Findings and Advance Tables.* Consulta: 03 de octubre de 2016, URL <[https://esa.un.org/unpd/wpp/Publications/Files/Key\\_Findings\\_WPP\\_2015.pdf](https://esa.un.org/unpd/wpp/Publications/Files/Key_Findings_WPP_2015.pdf)>
- PHILLIPS, Anne  
1994 *Democracy and representation: or, why should it matter who our representatives are?* Consulta: 15 de septiembre de 2016, URL <[file:///C:/Users/Anabel/Downloads/svp-003\\_1994\\_34\\_\\_341\\_d.pdf](file:///C:/Users/Anabel/Downloads/svp-003_1994_34__341_d.pdf)>
- PHILLIPS, Anne  
1996 *Género y teoría democrática.* México: Universidad Nacional Autónoma de México.

- PISCONTI, Gissela  
2015 *El liderazgo de las mujeres trabajadoras en el movimiento sindical: caso CGTP, periodo 1995- 2011*. Lima: UNMSM.
- POLLACK, Marck & HAFNER-BURTON, Emilie  
2000 *Mainstreaming gender in the European Union*. Journal of European Public Policy. Consulta: 10 de septiembre de 2016, URL <[http://pages.ucsd.edu/~ehafner/pdfs/gm\\_eu.pdf](http://pages.ucsd.edu/~ehafner/pdfs/gm_eu.pdf)>
- RIGAT-PFLAUM, María  
2008 *Los sindicatos tienen género*. Fundación Friedrich Ebert. Consulta: 10 de septiembre de 2016, URL <<http://library.fes.de/pdf-files/bueros/argentinien/08142.pdf>>
- RIQUELME & ABARCA  
2015 *Más mujeres en los sindicatos: sectores con alta sindicalización femenina*. Santiago de Chile: Dirección del Trabajo del Gobierno de Chile.
- RIVERO, Juan  
1980 "Democracia pluralista y autonomía sindical". Revista de Estudios Políticos, N° 16, págs. 117- 163.
- RODRIGUEZ, Corina  
2015 "Economía feminista y economía del cuidado: aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad". Nueva Sociedad, N° 256, págs. 30-44.
- RUIZ, Patricia  
s.f. *Una aproximación al concepto de género*. Consulta: 03 de noviembre de 2016, URL <<https://imas2009.files.wordpress.com/2009/04/texto-genero-defensoria.pdf>>
- SAPIRO, Virginia  
1981 "When are interests interesting? The problem of political representation of women". American Political Science Review, vol. 75, N° 3, págs. 701-716.
- TORNS, Teresa & RECIO, Carolina  
s.f. *Las mujeres y el sindicalismo: avances y retos ante las transformaciones laborales y sociales*. Gaceta Sindical, Consulta: 14 de septiembre de 2016, URL <[https://ddd.uab.cat/pub/artpub/2011/131260/gacsin\\_a2011n16p241iSPA.pdf](https://ddd.uab.cat/pub/artpub/2011/131260/gacsin_a2011n16p241iSPA.pdf)>
- VALDÉS, Fernando  
2011 "El deber de negociar medidas y planes de igualdad: el marco jurídico general". Relaciones Laborales, N° 14.