

La negociación colectiva: un catalizador para la igualdad de género

Desafíos y propuestas para aprovechar el potencial transformador de la negociación colectiva en materia de igualdad de género

Gabriela Salas Zuñiga

ONU Mujeres. Contacto: gsalasz@pucp.pe

SUMARIO

I. Introducción. II. Situación de la mujer en el ámbito laboral y sindical en el Perú. III. La negociación colectiva y su potencialidad transformadora en materia de igualdad de género. IV. Propuesta para aprovechar la potencialidad transformadora en materia de género de la negociación colectiva. IV.1 Sobre el establecimiento por vía legislativa de un sistema de cuotas de género de conformidad con el principio de ejercicio democrático de la libertad sindical. IV.2 Sobre la incorporación del mainstreaming de género al interior de las organizaciones sindicales para la creación de una agenda género— sensitiva. V. Conclusiones. VI. Bibliografía.

I. INTRODUCCIÓN

En los últimos años, múltiples factores —entre los que se destacan, los mayores índices de educación en las mujeres, así como, la creciente preocupación civil y estatal respecto a las desigualdades de género— han incidido en la redefinición de los espacios públicos, como lo son, el ámbito laboral y sindical.

Sin embargo, lo cierto es que, aún ahora, la gran mayoría de mujeres trabajadoras únicamente acceden a puestos de trabajos precarios, o son víctima de fenómenos como la segregación vertical y horizontal. De igual manera, si bien las mujeres se han ido incorporando, de manera lenta pero constante, al movimiento sindical peruano, su participación únicamente queda adscrita a la afiliación, siendo que, solo un grupo muy reducido de sindicalizadas llega a alcanzar puestos de dirección y/o estratégicos dentro de las referidas organizaciones.

Teniendo en cuenta la situación de desigualdad estructural descrita, así como a las barreras —casi normalizadas— a las que se deben enfrentar diariamente las mujeres en el trabajo y al interior de las organizaciones sindicales, resulta oportuno analizar la potencialidad transformadora de la negociación colectiva en materia de igualdad de género y protección de los derechos de las trabajadoras.

Desde una perspectiva teórica, la negociación colectiva se erige como un mecanismo idóneo para replantear las condiciones de trabajo que impidan la inserción efectiva de las mujeres al ámbito laboral y/o vulneran sus derechos. Sin embargo, muchas veces en lugar de ello, los convenios colectivos terminan incorporando cláusulas que perpetúan estereotipos y roles de género. En ese sentido, a efectos de aprovechar la referida potencialidad transformadora de la negociación colectiva resulta necesaria la implementación concurrente de medidas destinadas al fomento de la participación de las mujeres en las organizaciones sindicales, así como la incorporación de una perspectiva de género en el ámbito sindical.

Con el objeto de desarrollar de manera ordenada la problemática expuesta, el presente trabajo dará una visión general sobre la situación actual de la mujer en el ámbito laboral y sindical en el Perú. Luego de ello, se analizará la potencialidad transformadora de la negociación colectiva en materia de igualdad de género e identificará los obstáculos que limitan su accionar, los cuales, en el caso peruano son: (i) la falta de participación de las mujeres en las comisiones negociadoras y en los puestos de dirigencia de los sindicatos; y (ii) la falta de perspectiva de género al interior de las organizaciones sindicales. Seguidamente, se presentará dos propuestas para superar los obstáculos detectados y aprovechar la oportunidad que representa la negociación colectiva para la defensa y promoción de los derechos de las trabajadoras. Específicamente, se señalará como propuestas: (i) el establecimiento por la vía legislativa de un sistema de cuotas de género de conformidad con el principio de ejercicio democrático de la libertad sindical; y (ii) la implementación del *mainstreaming* de género en los sindicatos.

II. SITUACIÓN DE LA MUJER EN EL ÁMBITO LABORAL Y SINDICAL EN EL PERÚ

De acuerdo al Boletín “Estimaciones y Proyecciones de Población, 1950 – 2050”, elaborado por el INEI, en el 2015, la población total en el Perú ascendía a 31'151,643 habitantes, de los cuales, 15,605,814 eran hombres y 15,545,829, mujeres— equivalente al 50.10% y 49.90% de la población total, respectivamente¹. De los referidos datos estadísticos se aprecia que la diferencia entre la población masculina y femenina es del 0.20% de la población total². Vale decir, la población total en el Perú está conformada, prácticamente, por tantos hombres como mujeres.

Asimismo, según el boletín “Perú: Estimaciones y Proyecciones de Población Económicamente Activa, Urbana y Rural por Sexo y Grupos de Edad, según Departamento”, en el 2015 la Población en edad para Trabajar (PET) estaba compuesta por 23'034,245 de personas, de los cuales 11'467,974 eran hombres y 11'566,271 eran mujeres³. Es importante advertir que si bien existe un menor porcentaje de población femenina en el Perú, la población femenina en edad para trabajar es ligeramente mayor a la masculina⁴.

A pesar de ello, únicamente 7'543,161 mujeres pertenecen a la Población Económicamente Activa (PEA)⁵. A mayor abundamiento, dentro de la PET femenina la tasa de actividad en el 2015 fue del 65,2%, mientras que dentro de la PET masculina la tasa de actividad en el mismo año fue del 83%⁶. Así, pues, aun cuando las mujeres han incrementado su presencia en el plano laboral, la tasa de actividad masculina es considerablemente mayor que la femenina.

De lo expuesto, se concluye que la tasa de inactividad⁷ es predominantemente femenina; siendo el motivo principal de ello, los quehaceres del hogar. A nivel nacional el 58.73% de mujeres inactivas la declaró como causa principal, mientras que en el caso de los hombres, sólo el 14.27%, declaró que su inactividad se debe a la realización de actividades domésticas⁸. Estas diferencias obedecen a la persistencia en el imaginario colectivo de determinados roles género, en virtud de los

¹ INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA. “Perú: Estimaciones y Proyecciones de Población, 1950 – 2050”. Boletín de Análisis Demográfico N° 36.

² INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA. Ídem.

³ INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA. “Perú: Estimaciones y Proyecciones de Población Económicamente Activa, Urbana y Rural por Sexo y Grupos de Edad, según Departamento, 2000 – 2015”. Boletín Especial Demográfico N° 20. p. 22.

⁴ Ídem. p. 20.

⁵ Ídem. p.30.

⁶ Ídem. p. 38.

⁷ La población económicamente inactiva comprende a las personas que no trabajan, no buscan trabajo ni desean trabajar.

⁸ INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA. Características y Condición de Actividad de la Población en Edad de Trabajar. p. 40. Consulta: 15 de julio de 2016 http://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1105/cap01.pdf

cuales a los hombres se le asigna un rol provisor y a la mujeres un rol de cuidado, estrechamente vinculado a las tareas domésticas.

Precisamente, debido a la marcada división sexual del trabajo —evidenciada por los indicadores estadísticos mencionados en el párrafo anterior— las mujeres que sí pertenecen a la PEA sufren una peligrosa sobrecarga de labores. En efecto, las mujeres peruanas laboran, en promedio, 75 horas 54 minutos a la semana entre actividades remuneradas y labores domésticas; cifra mayor en 9 horas 15 minutos a la jornada semanal masculina. De lo expuesto se desprende, que aun cuando las mujeres realizan actividades remuneradas —sea en el sector formal o informal— al interior del hogar, las responsabilidades domésticas y de cuidado no son compartidas de manera equilibrada entre los miembros que componen el núcleo familiar, sino que son asumidas exclusivamente por las mujeres.

Por otro lado, del total de la PEA femenina asalariada, solo una séptima parte pertenece al sector laboral formal y, por consiguiente, se encuentra protegida por el marco legal laboral⁹. No obstante, aún dentro del ámbito laboral formal se presentan dos fenómenos que afectan el desarrollo profesional de las mujeres, estos son: la segregación horizontal y vertical.

El término *segregación horizontal* en el trabajo hace referencia a las dificultades a las que tienen que hacer frente los y las trabajadoras a efectos de acceder a determinadas profesiones u ocupaciones fuertemente masculinizadas o feminizadas. Así, en virtud del referido fenómeno las mujeres son confinadas a ocupaciones en sectores considerados tradicionalmente feminizados, dificultándoseles la asunción de cargos considerados “*masculinos*” o que —supuestamente— no son compatibles con las “*características intrínsecas*” de las trabajadoras mujeres. En esa línea Guzmán señala que la segregación horizontal genera una situación de exclusión social en perjuicio de las mujeres, por cuanto en virtud de ésta se les confina en ocupaciones con menor estatus y condiciones de trabajo desfavorables¹⁰.

Por otro lado, se denomina segregación vertical en el trabajo a las dificultades que tienen los trabajadores para poder desarrollarse y escalar posiciones profesionales dentro de una estructura empresarial o jerárquica. En el Perú, los cargos de dirección son ocupados en su mayoría, por hombres, a pesar de que las trabajadoras mujeres cuenten con una mayor o igual preparación académica. Por ejemplo, a nivel nacional, son más las mujeres que trabajan a tiempo parcial a domicilio y/o en formas laborales de mayor flexibilidad, dígase contrato a plazo determinado¹¹.

⁹ MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO. “Anuario Estadístico 2015”. Lima. 2015. p. 130.

¹⁰ GUZMÁN GALLANGOS, Flrida. “Segregación ocupacional por género: Cambios y persistencia”, Universidad Autónoma de México, UNAM. México. 2002. Ciudad de México: Demos. p. 27.

¹¹ BASTIDAS ALIAGA, María. “Economía del Cuidado Empleo Femenino y Sindicalismo en el Perú”. 1era Ed. Lima: Asociación de Desarrollo Comunal. 2015. p. 80 – 88.

De lo expuesto se colige que en el ámbito laboral las mujeres aún se encuentran sujetas a limitaciones sistémicas determinadas por la categoría sexo-género. De ahí que, resulte necesario implementar de manera integral medidas —sean estas de naturaleza jurídica, política y/o judicial— que permitan su incorporación al ámbito laboral en un estado de igualdad con relación al trabajador varón.

Dada las diversas dificultades que las mujeres trabajadoras afrontan diariamente en el ámbito laboral, pareciera lógico que éstas participen activamente dentro del movimiento sindical, por cuanto las organizaciones sindicales fungen, dentro del sistema de las relaciones laborales, no solo de contrapeso frente al poder del empleador, sino de colectivos de defensa y representación de los intereses de los trabajadores. Sin embargo, lejos de que ello suceda, a nivel nacional se advierte no solo la participación minoritaria de las mujeres en las organizaciones sindicales, sino también la infrarrepresentación de éstas dentro de sus órganos de dirección y comisiones negociadoras.

A falta de estadísticas actualizadas, en el 2013, la tasa de afiliación sindical en el sector privado alcanzó el 6,4%, mientras que en el sector público alcanzó el 16,1%. Al analizar la composición de la población sindical en el sector privado, se observa que las mujeres sindicalizadas únicamente representan el 8%, siendo la abrumadora mayoría de sindicalizados, hombres¹².

En la misma línea, al revisar las nóminas de los consejos nacionales de las principales organizaciones sindicales en el Perú, se observa que las mujeres ocupan una ínfima fracción de los mencionados puestos de dirección. Por ejemplo, el consejo nacional de la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP) se encuentra compuesto de 45 cargos de dirección, de las cuales únicamente 8 son ocupados por una mujer. Vale decir, solo una quinta parte de los puestos en la dirigencia se encuentran ocupados por mujeres. Sin perjuicio de ello, cabe resaltar que actualmente la CGTP se encuentra presidida por una mujer, situación que —en líneas generales— resulta una excepción a la regla.

Por otro lado, el consejo nacional de la Central Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP) está conformado por 27 cargos de dirección —entre titulares y suplentes— de los cuales únicamente 9 son ocupados por mujeres. A mayor abundamiento, en el caso de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), solo 10 mujeres se encuentran en la dirigencia. Asimismo, en la Federación Nacional de Trabajadores Mineros Metalúrgicos y Siderúrgicos del Perú (FNTMMS), de 47 secretarías que componen el consejo nacional, solo una está ocupada por una mujer.

Resulta importante mencionar el caso particular del Sindicato de Trabajadoras del Hogar del Perú (SINTRAHOGARP), donde la totalidad de la junta directiva se encuentra conformada por mujeres. Sin embargo, ello, lejos de obedecer a un caso de ejercicio igualitario del derecho a la libertad sindical, obedece al hecho de que

¹² *Ibidem.* p. 136.

las labores relacionadas al trabajo doméstico se encuentran fuertemente feminizadas, razón por la cual casi la totalidad de los trabajadores del hogar son mujeres.

Respecto a los niveles de participación de las mujeres en los procesos de negociación colectiva, Bastidas señala que la presencia de las mujeres es prácticamente nula¹³. De ahí que, aun cuando en las organizaciones sindicales se reconozca formalmente la igualdad de género, los convenios colectivos adoptados reproduzcan roles y estereotipos de género en materia de cuidados y licencias.

La baja participación y representación de las mujeres en las organizaciones sindicales y en los procesos de negociación colectiva obedece, entre otros factores, a la sobrecarga de las responsabilidades familiares, así como a la propia percepción que tienen las organizaciones sindicales respecto a su naturaleza, función y estructura. En efecto, la especial y tradicional¹⁴ resonancia de la categoría “clase” dentro de la agenda y estructura sindical, ciertamente banaliza los intereses de otros grupos y minorías que buscan incorporarse al movimiento sindical. Específicamente respecto a la situación de las mujeres en el ámbito sindical, la estructura sindical fordista, caracterizada por estar orientada a la articulación de los varones en la solidaridad sindical, no resulta terreno fértil para la incorporación de la presencia y agenda femenina¹⁵.

Sobre el particular, resulta interesante analizar los datos estadísticos de un estudio conducido por el Departamento de Igualdad de Oportunidades de UNI Global Union, en donde el 37% de las organizaciones participantes en la encuesta en mención señalaron que uno de los principales obstáculos para lograr una participación femenina activa dentro de los sindicatos es la errada percepción que tienen muchos afiliados sobre los temas de género¹⁶. Es más, las referidas organizaciones sindicales identificaron que muchos afiliados catalogan los temas de género como preocupaciones “*accesorias*” o “*secundarias*” en comparación con el objeto —supuestamente— primordial de las organizaciones sindicales, referido a la defensa de los intereses de la clase asalariada. Asimismo, refirieron que existe una creencia extendida dentro de la plataforma sindical de que los temas de gé-

¹³ *Ibidem*. p. 137.

¹⁴ Debido a sus orígenes históricos, los sindicatos han sido definidos en términos antagónicos, con base a su objeto de representación y ulterior función. De ahí que, autores como VIDA SORIA; MONEREO PEREZ; MOLINA NAVARRETE y MORENO VIDA, señalen en la obra *Manual de Derecho Sindical* que el término “sindicato” hace referencia a “la asociación permanente para la representación de los intereses socioeconómicos de los trabajadores asalariados, en una posición dialéctica de contraponer respecto de los empleadores o de cualquier otro sujeto público o privado”. De la definición propuesta, se advierte que la función por antonomasia de los sindicatos es la representación del interés colectivo de la clase asalariada.

¹⁵ MEJIA, CARLOS. “Autoreforma Sindical y género”. En Instituto Sindical para América Central y el Caribe. Consulta: 25 de julio de 2015. <http://www.isacc-instituto.org/es/boletines/articulos/239/>

¹⁶ UNI GLOBAL UNION. “La equidad en la cultura sindical – Cuadernillo de buenas prácticas en equidad de género en las organizaciones sindicales”. 2011. Nyon: UNG p. 24.

nero califican como “*problemas de mujeres*” por lo que no se le da prioridad en la política de la organización.

En ese sentido, resulta imperativo repensar la estructura sindical a efectos de transformar un espacio netamente masculino en uno accesible para las trabajadoras que deseen pertenecer al referido colectivo y construir una agenda de género al interior de las organizaciones sindicales.

Precisamente en esa línea, diversas organizaciones sindicales han buscado implementar medidas dirigidas a asegurar una mayor participación femenina dentro de los sindicatos, entre las que se destaca: (i) La capacitación de las mujeres trabajadoras en materia de derechos laborales, (ii) La implementación de sesiones de empoderamiento; (iii) La creación de redes y colectivos específicos de mujeres dentro de las organizaciones sindicales, y (iv) el establecimiento de cuotas de género para puestos estratégicos, sean en la dirigencia o en las comisiones negociadoras.

A nivel, nacional se puede resaltar como un avance en materia de igualdad dentro de las plataformas sindicales, la elaboración del III Plan de Acción Inter-sindical para la igualdad entre hombres y mujeres 2013 – 2017, el cual ha sido aprobado conjuntamente por la CGTP, CUT y CATP.

III. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y SU POTENCIALIDAD TRANSFORMADORA EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO

Palomeque define la negociación colectiva como “*el conjunto de relaciones y procesos de acercamiento y dialogo en cuyo seno, la autonomía colectiva de los grupos antagonistas sociales —organizaciones de trabajadores y empresarios— produce el convenio colectivo*”¹⁷. Debido a su importancia e incidencia en el establecimiento de las condiciones de trabajo y defensa de los derechos de los trabajadores, Palomeque califica a la negociación colectiva como el “*medio principal de acción*”¹⁸ de las organizaciones sindicales. Por su parte, Erro y Sanz de Pablo, resaltan la importancia y naturaleza democrática de los convenios colectivos al ser la única fuente del derecho producto del consenso entre empleador y trabajador¹⁹.

Desde un enfoque sociológico, Beatrice y Sidney Webb, sostienen que la negociación colectiva es el método más utilizado por los sindicatos para mejorar las condiciones laborales y derechos de sus afiliados²⁰. Así, los mencionados autores

¹⁷ PALOMEQUE, MANUEL CARLOS. “Derecho Sindical Español”, Ed. Tecnos. Madrid. 1986. p. 229 – 230.

¹⁸ *Ibidem*.

¹⁹ ERRO, M. y SANZ DE PABLO, P. La Igualdad de Género en los Convenios Colectivos. Vitoria: Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Castilla de la Mancha: Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres. 2009. p. 105.

²⁰ WEBB, B. y WEBB, S. La Democracia industrial. Madrid: Biblioteca Nueva. Fundación Francisco Largo Caballero. 2004.

destacan la eficacia de la negociación colectiva como mecanismo transformador de las relaciones laborales y creador de bienestar.

Teniendo en cuenta lo expuesto, al analizar la negociación colectiva desde una perspectiva de género, resulta posible advertir una oportunidad como mecanismo transformador de la actual situación de desigualdad de la que son objeto millones de mujeres en el Perú en el ámbito laboral y sindical. Vale decir, la negociación colectiva, se erige como un instrumento poderoso para la promoción de la equidad de género en el mundo del trabajo²¹, toda vez que, a través de éste, puede implementarse medidas supletorias o complementarias a la ley en materia de igualdad de género, estableciendo en muchos casos mayores niveles de protección que las normas heterónomas.

Sin embargo, en muchos casos la potencialidad transformadora de la negociación colectiva se ve limitada debido a la masiva incorporación de cláusulas “género-sensitivas” de naturaleza declarativa, en virtud de las cuales solo reconocen los derechos ya dispuestos en la legislación nacional en materia de promoción de los derechos de las mujeres e igualdad de género. Así, en realidad son pocos los convenios que, en efecto, amplían los derechos consagrados en ley o establecen acciones positivas para la superación de la desigualdad al interior de los centros de labores y de las organizaciones sindicales.

Asimismo, un aspecto que también resta eficacia a la potencialidad transformadora de los convenios colectivos, es el hecho de que —casi— la totalidad de las cláusulas calificadas de “género-sensitivas” establecidas en los convenios colectivos únicamente tratan temas referidos a la licencia de maternidad, bajo la premisa de que la única situación que impide el acceso efectivo de las mujeres al ámbito laboral es la maternidad, cuando en realidad, el problema de desigualdad que viven millones de mujeres es mucho más complejo y se ve entrecruzado por diversas variables como el origen étnico, la lengua, el nivel de educación, etc.

De acuerdo a Abramo y Rangel, en los países que conforman el MERCOSUR, más de 80% de las cláusulas calificadas de género sensitivas versan sobre los derechos de las trabajadoras en tanto madres²², siendo que temas referidos al acceso al empleo en igualdad de condiciones, a la igualdad de remuneraciones por trabajo de igual valor, a la salud ocupacional, a las políticas de corresponsabilidad familiar, entre otros aspectos, apenas son tratados.

Bajo esa misma lógica, conviene tener en cuenta la dificultad detectada por Torres, Matus, Calderón y Narváez en el caso español, donde observaron que en los procesos de negociación colectiva se tiende a feminizar el problema de

²¹ ULSHOEFER, PETRA. “Igualdad de oportunidades para las mujeres en los años 90: Desafíos para la legislación del trabajo, la seguridad social y las relaciones laborales”. OIT, Santiago de Chile. 1994.

²² ABRAMO, Laís y Marta RANGEL. “Negociación colectiva y equidad de género en el contexto del MERCOSUR” En. *NAFTA y MERCOSUR. Procesos de apertura económica y trabajo*. Colección Grupos de Trabajo de CLACSO. Buenos Aires: 2003 p. 223.

la conciliación de la vida familiar y laboral. Vale decir, se tiende a considerar que este es solo un asunto de las mujeres y que, bajo ninguna circunstancia afecta a los hombres, salvo de manera muy tangencial²³. El peligro de introducir cláusulas de este tipo radica en la subyacente perpetuación de estereotipos y roles de género.

Aunado a ello, conviene tener en cuenta que el debilitamiento de la estructura sindical peruana a partir de las reformas implementadas en la década de los noventa, junto con el nivel reducido de cobertura de las negociaciones colectivas, el predominio de la negociación colectiva descentralizada, así como el carácter restrictivo de la legislación peruana en lo que respecta al número necesario para la conformación y subsistencia de sindicatos, minimizan también la potencialidad transformadora de la negociación colectiva en materia de género.

Con base a lo expuesto, más allá de las cláusulas declarativas resulta necesario establecer cláusulas que introduzcan cambios en pos de la superación de las barreras estructurales a las que se tienen que enfrentar las mujeres en el plano laboral y no solo facilidades o medidas de “ayuda” que únicamente terminan reproduciendo estereotipos de género. La transversalidad de género en la negociación sindical importa la implementación de medidas promocionales de los derechos de las trabajadoras, acciones positivas y el establecimiento de cuotas de género en los sectores donde se evidencie la sub-representación de las mujeres.

Lamentablemente en el Perú, la incorporación de las reivindicaciones de género en la negociación colectiva es un proceso aún muy incipiente, debido a la —casi— nula participación de las mujeres en los procesos de negociación colectiva y, en general, en el plano sindical, así como a la falta de una perspectiva de género al interior de los sindicatos, conforme se ha detallado en el acápite referido a la situación de las mujeres en el plano laboral y sindical.

IV. PROPUESTA PARA APROVECHAR LA POTENCIALIDAD TRANSFORMADORA EN MATERIA DE GÉNERO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

A continuación, se discutirá la implementación de dos medidas concretas necesarias para superar las barreras identificadas para la incorporación de la perspectiva de género en los procesos de negociación colectiva, y así aprovechar todo su potencial transformador en materia de equidad de género y promoción de los derechos de las trabajadoras.

²³ TORRES LÓPEZ, Juan; MATUS LÓPEZ Mauricio; CALDERÓN VÁZQUEZ, GÓMEZ NARVÁEZ, Ana. “Sesgo de género en la negociación colectiva de medidas de conciliación”. http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/Revista/numeros/71/est09.pdf p. 200.

IV.1. Sobre el establecimiento por vía legislativa de un sistema de cuotas de género de conformidad con el principio de ejercicio democrático de la libertad sindical

Actualmente, existe un intrincado debate en relación a la idoneidad y eficacia de las cuotas de género para contrarrestar y/o modificar la actual situación de desigualdad que viven millones de mujeres en el ámbito público. Aunado a ello, al tratar el tema de cuotas de género al interior de las organizaciones sindicales, el debate se torna más complejo al generarse dos supuesto de análisis. Uno referido a la adopción estatutaria de un sistema de cuotas de género —en donde la implementación de la referida acción afirmativa sería producto de la autonomía colectiva y por consiguiente, se trataría de una decisión válida y legítima dentro del seno de la propia organización sindical – y otro referido a la implementación por vía legislativa de las referidas cuotas de género – la cual, algunos sostienen, podría significar la configuración de una vulneración al derecho a la libertad sindical, específicamente de representación y reglamentación.

En esa línea, en el presente acápite se analizará brevemente la posibilidad de establecer por vía legislativa un sistema de cuotas de género en el ámbito sindical a efectos de superar la sub-representación sindical femenina y así construir el contexto necesario para aprovechar la potencialidad transformadora de la negociación colectiva en materia de género.

No puede iniciarse un análisis respecto a las cuotas de género sin hacer referencia al derecho a la igualdad y no discriminación, el cual no solo ha sido objeto de diversos tratados internacionales²⁴, sino que es uno de los principios rectores del ordenamiento jurídico peruano. Precisamente, en virtud de ello, el Estado peruano se encuentra sujeto a un mandato expreso para asegurar el ejercicio efectivo del derecho a la igualdad formal y material de sus ciudadanos.

Al respecto, Carmona Cuenca señala que la igualdad formal constituye un postulado fundamental del Estado liberal de Derecho el cual importa la garantía de la paridad de trato en la legislación y en la aplicación del Derecho. Por otro lado, la igualdad material es producto de la reinterpretación de la igualdad formal en el Estado social de Derecho que, tiende a buscar y garantizar la equiparación

²⁴ A nivel internacional, el referido derecho ha sido recogido por el artículo 2° de la Declaración Universal de los Derechos Humanos. De manera complementaria, los incisos 1) y 2) del artículo 21° de la mencionada Declaración establecen el derecho de todos los ciudadanos a acceder en condiciones de igualdad, a las funciones públicas y/o a cargos políticos. De manera análoga, en el sistema americano de protección de los Derechos Humanos, el artículo 7° de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer establece el deber de los Estados de garantizar el acceso en igualdad de las mujeres, no solo a cargos políticos o de la función estatal sino también a diversos puestos en las organizaciones civiles.

real y efectiva de los derechos de las personas independientemente de su situación social, económica, o de cualquier otra índole²⁵.

Dado que las mujeres se encuentran en una situación de disparidad en diversos ámbitos de la vida pública —entre los que se destaca el plano laboral y sindical— el artículo 4º del Convenio sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer ha establecido que es obligación de los Estados implementar medidas temporales dirigidas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer. Al respecto, conviene tener en consideración la Recomendación N° 25 sobre el párrafo 1 del artículo 4º de la mencionada Convención, referente a medidas especiales de carácter temporal, en donde se incluyó dentro de la nómina de posibles mecanismos temporales dirigidos a favorecer la participación de las mujeres en la vida pública, el sistema de cuotas de género.

Las cuotas de género, entendidas como una clase de acción afirmativa²⁶, nacen en la tradición jurídica anglosajona, específicamente en la orden ejecutiva del 16 de marzo de 1961 del Presidente estadounidense JF. Kennedy, en donde se insta a las empresas que contratan con el Estado estadounidense a emplear personal perteneciente a minorías, bajo sanción de resolver los contratos celebrados con el gobierno federal. Con posterioridad a ello, se implementaron diversas medidas federales para fomentar la implementación de planes tendentes a la igualdad en el plano laboral y educativo²⁷. A mayor abundamiento, es importante señalar que existe un amplio desarrollo jurisprudencial sobre la materia, en donde el la Corte Suprema de Justicia de los Estados Unidos ha ratificado la naturaleza puntual y excepcional de las referidas medidas²⁸.

Autores como Veloso y Ruiz, indican que el sistema de cuotas es un mecanismo por el cual se pretende alcanzar la igualdad material de diferentes grupos sociales en el acceso a cargos de decisión o elección popular debido al desequilibrio existente que impide una igualdad de oportunidades efectiva entre grupos e individuos²⁹. Conforme se desprende de la definición referida, las cuotas de género tienen por objeto corregir la situación de desigualdad material de las mujeres en ciertos ám-

²⁵ CARMONA CUENCA, Encarnación. “El Principio de Igualdad material en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional”. En *Revista de Estudios Políticos (Nueva Época)* Núm. S4. Abril-Junio 1994. p. 265.

²⁶ Si bien es cierto a nivel legislativo no existe una definición del término acción afirmativa, la Comisión Norteamericana de Derechos Civiles ha señalado que el mencionado termino hace alusión a cualquier medida más allá de la terminación de una práctica discriminatoria

²⁷ Véase orden ejecutiva 11246 de 1965 promulgada por el presidente Lyndon B. Jhonson; también plan “Goals and timetables” para la recolección de financiamiento de universidades durante la administración de Richard Nixon.

²⁸ Sobre el particular puede revisarse los casos *Regents of the University of California v. Bakke* (1978); *Wygan v. Jackson Board of Education* (1986); *Jhonson v. Transportation Agency* (1987); *Adarand Constructors, Inc. v. Peña* (1995); *Grutter v. Bollinger* (2003)

²⁹ VELOSO Y RUIZ. “Cuotas de género democracia y representación”. *International Institute for Democracy and Electoral Assistance (IDEA)* Santiago de Chile: FLACSO. 2006. p.32

bitos fuertemente masculinizados de la sociedad, siendo, pues, su fundamento el reconocimiento de la desigualdad histórica de poder y de goce de derechos entre mujeres y hombres.

Debe advertirse que quienes propugnan la implementación de un sistema de cuotas de género consideran que el carácter sistémico de la discriminación contra las mujeres hace que sea imposible su eliminación sin medidas compensatorias o de naturaleza excepcional, por cuanto la histórica y generalizada distribución desigual de beneficios y poder requiere una asignación desigual de determinados instrumentos³⁰.

No obstante, ciertos autores señalan que la implementación de cuotas de género en los espacios públicos en los que se advierte la sub-representación de la mujer, no solo resulta una medida inadecuada para corregir la referida situación de desigualdad, sino que conlleva consecuencias negativas para su efectiva participación. Rodríguez Peñaloza y Arriaga Álvarez señalan que las cuotas de género no sólo no solucionan el problema de sub-representación, sino que generan un fenómeno de simulación³¹. Bajo la misma lógica, Franceschet, manifiesta que las cuotas de género únicamente responden a una concepción de democracia formal y representación descriptiva³², por cuanto las referidas medidas no aseguran, en última instancia, que los organismos sindicales adopten medidas acordes con los intereses de las mujeres.

Ahora bien, conforme se señalara al inicio del presente acápite, algunos autores sostienen que el establecimiento por vía legislativa de una cuota de género al interior de las organizaciones sindicales importa una vulneración grave del derecho a la libertad sindical, en su vertiente referida a la representación y reglamentación.

Respecto al derecho a la libertad sindical de representación, Villavicencio, sostiene que este consiste en el derecho de las organizaciones de trabajadores a elegir libremente sus representantes, debiendo abstenerse las autoridades públicas de toda intervención que tienda a limitar o entorpecer su ejercicio³³. En la misma línea, Dávalos señala que la libertad sindical de representación importa la capacidad

³⁰ SOTO, CLYDE, "Acciones positivas, formas de enfrentar la asimetría social", en Bareiro, Line y Torres, Isabel (edit. y coord.) Igualdad para una democracia incluyente, Instituto Interamericano de Derechos Humanos, San José: Instituto Interamericano de Derechos Humanos. 2009, pp. 69-84.

³¹ RODRÍGUEZ PEÑALOZA Y ARRIAGA ÁLVAREZ. Cultura democrática de género: discriminación, cuotas de género y simulación. Espacios Públicos. Universidad Autónoma del Estado Mexicano. 2013. p. 58.

³² FRANCESCHET, SUSAN. ¿Promueven las cuotas de género los intereses de las mujeres? En *Mujer y Política*. El impacto de las cuotas de género en América Latina. Idea Internacional. 2008. p. 71.

³³ TRIBUNAL CONSTITUCIONAL DEL PERÚ. Stc. Recaida en el Exp. N.º 02974-2010-PA/TC citado en VILLAVICENCIO, RÍOS. ALFREDO. La Libertad Sindical en el Perú: fundamentos, alcances y regulación. Plades. 2010. p. 130.

de los mismos sindicatos para autogobernarse libremente sin interferencia alguna por parte del Estado o el empleador³⁴.

En ese sentido, tanto la normativa internacional como nacional, condena y prohíbe no solo los actos intromisión en la libre designación de dirigentes sindicales y/o representantes, sino también los que tengan por objeto regular las condiciones de elegibilidad, así como, reglamentar los procedimientos de elección interna³⁵. En esa línea, adviértase que existe una fuerte relación entre la libertad sindical de reglamentación – por cuanto los estatutos y reglamentos contienen las normas relativas a la elección y duración de las directivas sindicales— y la de representación. De ahí que resulta menester tutelar comprensivamente los referidos aspectos de la libertad sindical.

Sin perjuicio de lo expuesto, debe señalarse que la libertad de los sindicatos para elaborar sus propios estatutos se ve limitada por los derechos fundamentales de los trabajadores que decidan afiliarse a las organizaciones sindicales. Así, pues, no resulta irrestricto el derecho de las organizaciones sindicales a reglamentar sus procedimientos de elección. De ello se desprende que, en determinados supuestos, se encontrará justificada la promulgación de determinadas normas mínimas para la adecuada protección de los derechos fundamentales de los trabajadores y la promoción de valores constitucionales, sin que ello importe la conculcación del derecho a la libertad sindical.

En el caso particular del Perú, la Constitución recoge el principio de ejercicio democrático del derecho a la libertad sindical. En el plano de las ciencias políticas, se distingue diferentes concepciones del término democracia. En el presente trabajo se analizará las principales definiciones del referido término, las cuales son: (i) la democracia procedimental; (ii) la democracia sustantiva. Se entiende por democracia procedimental a aquel sistema de gobierno caracterizado por el establecimiento de normas, reglas o procedimientos formales de expresión y concreción de la voluntad del pueblo. Así, esta hace hincapié en las principales reglas del juego de la democracia representativa: el sufragio universal, la división y autonomía de poderes y la garantía de alternancia en el gobierno.³⁶ Desde una concepción sustantiva se alega que la democracia no se agota con el procedimiento de elección de autoridades. Por eso, la legitimidad de la democracia depende también del cumplimiento de ciertos valores sociales y principios constitucionales.

En el ámbito estrictamente jurídico, Villavicencio señala que el carácter democrático de la organización estatal justifica la exigencia de tal cualidad al resto de instituciones que conforman la sociedad civil, como garantía de su correcto

³⁴ DÁVALOS MORALES, J., “La democracia sindical”, *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, México, vol. XXVI, mayo-agosto de 1993, p. 451.

³⁵ VILLAVICENCIO. *Loc. Cit.* p.130 – 131.

³⁶ FERNÁNDEZ BUEY, F. “Sobre Democracia Representativa” Revisado en http://www.upf.edu/materials/polietica/_img/demo2.pdf. el 18 de junio de 2015.

funcionamiento y respeto a los derechos fundamentales de sus asociados³⁷. De igual manera, Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, manifiestan el principio de ejercicio democrático de la libertad sindical hace referencia, “al derecho de los miembros del sindicato a una efectiva participación en la marcha del sindicato, evitándose todo tipo de injerencia externa pero también la consolidación oligárquica de la posición de los grupos dirigentes”³⁸.

Por otro lado, Gallardo Moya manifiesta que en tanto el término democracia es propio de la esfera de los estudios políticos, cuenta con un significado inherentemente ideológico. De ahí que no pueda extrapolarse el significado esbozado en el campo de las ciencias políticas al campo jurídico³⁹. En consecuencia, y a efectos de sustraer el contenido político del término democracia para la determinación del contenido del principio de ejercicio democrático de la libertad, deberá únicamente tomarse en cuenta los aspectos y garantías procedimentales del término democracia, a efectos de evitar no solo la imposición de ideologías a las organizaciones sindicales, sino también cualquier intromisión a la autonomía colectiva.

A mayor abundamiento, de acuerdo a la referida autora, lejos de que el principio de ejercicio democrático de la libertad sindical importe un contenido indefinido o difuso, el mismo se traduce en una serie de derechos de titularidad de los afiliados, los cuales tienen por objeto favorecer no solo su adecuada participación dentro de la estructura sindical, sino también su protección frente al poder que detentan las autoridades dentro de la organización. Así, el principio democrático consagrado en nuestra Constitución, exige la protección de los siguientes derechos específicos: a) la libre elección de los dirigentes sindicales; b) el reparto de competencias entre la asamblea y los órganos ejecutivos; c) la duración del mandato representativo y la libre revocación del mismo antes de finalizarse su período de duración; d) la toma de decisiones por mayoría (simple o cualificada); e) el derecho de las bases a recibir información completa sobre los asuntos sindicales y el paralelo derecho a una formación sindical y laboral⁴⁰. A mayor abundamiento, el Tribunal Constitucional Español ha señalado que la exigencia constitucional de que la organización y el funcionamiento internos de los sindicatos sean democráticos se concreta al incorporarse estas garantías en los estatutos de las organizaciones sindicales⁴¹.

De lo expuesto se desprende que en el plano de la libertad sindical de representación, el principio de ejercicio democrático importa el derecho de todos los afiliados a elegir y ser elegidos como representantes dentro de los órganos de representación en la medida que cumplan con los requisitos establecidos estatu-

³⁷ VILLAVICENCIO. Ídem. p. 62 – 63.

³⁸ RODRÍGUEZ-PIÑERO, BRAVO-FERRER y VILLAVICENCIO RÍOS. La libertad sindical en las Constituciones latinoamericanas, Fondo de Cultura Universitaria, Montevideo. p. 32.

³⁹ Ídem. p. 101.

⁴⁰ SALA FRANCO, Tomás y ALBIOL MONTESINOS, Ignacio (1994). Derecho Sindical, Tirant lo Blanch, Valencia. p. 54.

⁴¹ STC 186/1992, de 16 de noviembre de 1992.

tariamente, siempre que estos resulten compatibles con el marco Constitucional. En ese sentido, resulta posible advertir que el establecimiento de un sistema democrático —en términos procedimentales— dentro de una organización sindical impide —por lo menos en el plano teórico— el establecimiento de una oligarquía y burocracia institucionalizada, en tanto este garantizaría el derecho de los afiliados no solo a escoger libremente a sus representantes y dirigentes, sino también a acceder a los referidos cargos.

Sin embargo, cabe preguntarse si la sola exigencia constitucional de cautelar el ejercicio democrático de la libertad sindical —en su vertiente procedimental— asegura el ejercicio pleno y en el mismo grado del derecho a la libertad sindical de representación de los afiliados y afiliadas a un sindicato, máxime cuando, conforme se indicara precedentemente, la propia estructura sindical reproduce situaciones de desigualdad en detrimento de las trabajadoras afiliadas. Vale decir, ¿la garantía “general” y “neutral” de elegir libremente y poder ser elegido es suficiente como para asegurar que todos y cada uno de los afiliados y afiliadas, puedan ejercer plenamente el referido derecho? La respuesta a la pregunta planteada, ciertamente es negativa.

Considero que el principio de ejercicio democrático de la libertad sindical —contrariamente a lo que plantean algunos autores— debe ser interpretado a la luz de una concepción material. De ahí que, el referido principio no se agote en el reconocimiento del derecho del afiliado a participar, sino que también importe el establecimiento de medidas y garantías destinadas a corregir situaciones de desigualdad que restrinjan en los hechos el pleno derecho de las afiliadas a participar activamente en los cargos de representación y de dirección dentro de los organismos sindicales.

En ese sentido, las cuotas de género califican como medidas democratizadoras, en tanto favorecen la modificación paulatina de un contexto discriminatorio y por consiguiente califican como una medida necesaria para la eliminación paulatina de las causas subyacentes al problema de sub-representación y participación efectiva de las mujeres al interior de las organizaciones sindicales, la cual debería ser adoptada por el Estado peruano a efectos de garantizar los derechos fundamentales de las trabajadoras sindicalizadas y de generar las condiciones necesarias para aprovechar todo el potencial transformador de la negociación colectiva en materia de igualdad de género.

Sin perjuicio de lo expuesto, es importante reiterar que la sola implementación de una ley de cuotas de género en el ámbito sindical no solucionará de manera definitiva el problema de sub-representación femenina dentro de los órganos de decisión de las organizaciones sindicales, ni mucho garantizará la reivindicación de temas relacionados a la igualdad de género en los procesos de negociación colectiva, por cuanto las referida medida solo atiende —en principal medida— las necesidades de representación descriptiva y simbólica del colectivo femenino, mas no necesariamente las referidas a la representación sustantiva, de acuerdo a

la clasificación de Pitkin⁴². De ahí que sea necesaria la implementación de medidas paralelas destinadas a la adopción de una agenda género-sensitiva, conforme se tratará en el siguiente punto.

IV.2. Sobre la incorporación del *mainstreaming* de género al interior de las organizaciones sindicales para la creación de una agenda género— sensitiva

La efectiva incorporación de los temas de género a la negociación colectiva, importa que éstos sean tratados como de interés neurálgico para todo el colectivo sindical, y no sólo para las trabajadoras afiliadas. Así, la construcción de una agenda de género está estrechamente vinculada a la visibilización de las nocivas consecuencias de la discriminación de género tanto para hombres como mujeres, y del efecto emancipador —respecto de los roles de género— que conlleva la inclusión de una perspectiva igualitaria en todos los ámbitos de la vida pública.

Para poder lograr ello, resulta necesario desterrar los estereotipos de género⁴³, así como la resistencia de los propios representantes de los trabajadores, que son poco sensibles a estos temas⁴⁴. Vale decir, resulta necesario fomentar un cambio de mentalidad respecto a los discursos de masculinidad y feminidad imperantes.

Una de las estrategias más extendidas y de mayor eficacia para la transformación y la redirección de la agenda sindical en materia de igualdad es el “*mainstreaming* de género”. De acuerdo al Grupo de Expertos de la Unión Europea el mencionado término hace referencia a “la organización, mejora, desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que la perspectiva de igualdad de género, se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en su adopción”⁴⁵. De lo expuesto se desprende, pues, que no se trata de la aplicación esporádica de medidas puntuales sino de la aplicación de políticas conjuntas y coordinadas en materia de género a efectos de propiciar y asegurar un cambio estructural y social.

Con base a la definición esbozada por el Grupo de Expertos de la Unión Europea sobre el *mainstreaming* de género, a continuación se enunciarán propuestas específicas destinadas a propiciar la creación de una agenda de género al interior de las organizaciones sindicales:

⁴² PITKIN, Hanna Fenichel. “El Concepto de Representación”. Universidad de California Berkley. Los Angeles. 1985. p.127.

⁴³ Cook y Cusack definen el término “estereotipo” como una visión o idea preconcebida generalizada de atributos o características que integrantes de un grupo particular poseen o deberían llevar a la práctica.

⁴⁴ MAURICIO, Roxana Enfoque de género en las instituciones laborales y las políticas del mercado de trabajo en América Latina. CEPAL: Chile. 2010.

⁴⁵ CONSEJO DE EUROPA, *Mainstreaming* de género. Marco conceptual, metodología y presentación de “buenas prácticas”. Informe final de las actividades del Grupo de especialistas en *mainstreaming* (EG-S-MS), (versión español e inglés), Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Serie documentos, número 28, Madrid, 1999, p. 26.

- Creación y/o fortalecimiento de unidades de género al interior de las organizaciones sindicales.
- Establecimiento de un sistema de cuotas de género para los cargos de representación y las comisiones negociadoras a efectos de fomentar la participación directa de las trabajadoras afiliadas.
- Capacitación en materia de igualdad de género de los actores sindicales que participen los procesos de negociación colectiva.
- Implementación de una estrategia de levantamiento de información, análisis e incidencia sobre el ejercicio de los derechos de las mujeres en el ámbito laboral y al interior de las organizaciones sindicales como mecanismo de sensibilización para la reducción de las desigualdades de género.
- Creación de una guía para la eliminación del lenguaje discriminatorio en los convenios colectivos.
- Creación y consolidación de espacios para compartir experiencias exitosas de las organizaciones sindicales en favor de la igualdad de género.
- Creación de sistemas de certificación para favorecer la transversalidad de género en las organizaciones sindicales y el cierre de brechas en el mercado de trabajo.
- Fomento del dialogo entre empresas, gobiernos y sindicatos para impulsar alianzas para la implementación de políticas laborales que contribuyan a la igualdad de género.

Las medidas propuestas son solo algunas de las buenas prácticas que vienen implementándose en diverso países de la región bajo el consenso de trabajadores, empleadores, la sociedad civil y el Estado. Precisamente, debido a la complejidad de la problemática referida a la inequidad de género en el ámbito laboral y sindical, resulta necesario crear sinergias entre los diferentes actores sociales a efectos de establecer estrategias, metas e indicadores a corto y largo plazo para superar la situación de abierta desigualdad a la que se enfrentan las trabajadoras en el Perú.

En esa línea, resulta menester no solo reconocer el potencial transformador de la negociación colectiva en materia de igualdad de género, sino también construir las bases para aprovechar las oportunidades que como institución jurídica ofrece en la lucha por la eliminación de la discriminación de género.

V. CONCLUSIONES

En el ámbito laboral peruano, las mujeres se encuentran sujetas a limitaciones sistémicas determinadas por la categoría sexo-género, las cuales reproducen una situación de inequidad y desprotección en detrimento de éstas. En el plano sindical, la situación de las trabajadoras afiliadas también está marcada por una situación de desigualdad, la cual limita las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos dentro de las comisiones negociadoras y de dirección en las organizaciones sindicales.

Desde una perspectiva de género, la negociación colectiva se erige como un instrumento poderoso para la promoción de la igualdad de género en el mundo del trabajo por cuanto, a través de éste, puede implementarse medidas supletorias o complementarias a la ley en materia de igualdad de género, estableciendo en muchos casos mayores niveles de protección que las normas heterónomas.

A partir de la revisión de la experiencia comparada se puede advertir que en muchos casos la potencialidad transformadora de la negociación colectiva en materia de igualdad de género se ve limitada debido a la masiva incorporación de cláusulas de naturaleza declarativa o que reproducen estereotipos de género. En el caso peruano los principales factores que impiden las reivindicaciones de género en los procesos de negociación colectiva son: (i) la falta de participación de las mujeres en las comisiones negociadoras y en los puestos de dirigencia de los sindicatos; y (ii) la falta de perspectiva de género al interior de las organizaciones sindicales.

Dos propuestas idóneas para superar los obstáculos detectados y aprovechar la oportunidad que representa la negociación colectiva para la defensa y promoción de los derechos de las trabajadoras son: (i) el establecimiento por la vía legislativa de un sistema de cuotas de género de conformidad con el principio de ejercicio democrático del derecho a la libertad sindical; y (ii) la implementación del *mainstreaming* de género en los sindicatos.

Las cuotas de género califican como medidas democratizadoras en los sindicatos, en tanto favorecen la modificación paulatina de un contexto discriminatorio en detrimento de las mujeres trabajadoras. Por consiguiente, califican como una medida necesaria para la eliminación paulatina de las causas subyacentes al problema de sub-representación y participación efectiva de las mujeres al interior de las organizaciones sindicales, la cual debería ser adoptada por el Estado peruano a efectos de garantizar los derechos fundamentales de las trabajadoras sindicalizadas y de generar las condiciones necesarias para aprovechar todo el potencial transformador de la negociación colectiva en materia de igualdad de género.

El “*mainstreaming* de género” es una estrategia de organización, mejora, desarrollo y evaluación de los procesos, de modo que la perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en su adopción, con el fin de garantizar un cambio estructural y social en pos de la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres. En el plano sindical, esta estrategia resulta un mecanismo idóneo para erradicar los estereotipos de género y elaborar una agenda sindical género sensitiva y, en última instancia, lograr la reivindicación de las demandas de las trabajadoras en los procesos de negociación colectiva.

VI. BIBLIOGRAFÍA

ABRAMO, LAÍS Y MARTA RANGEL.

2003 “Negociación colectiva y equidad de género en el contexto del MERCOSUR” En. *NAFTA y MERCOSUR. Procesos de apertura económica y trabajo*. Colección Grupos de Trabajo de CLACSO. Buenos Aires: CLACSO.

BASTIDAS ALIAGA, MARÍA.

2015 “Economía del Cuidado Empleo Femenino y Sindicalismo en el Perú”. 1era Ed. Lima: Asociación de Desarrollo Comunal.

CARMONA CUENCA, ENCARNACIÓN.

1994 “El Principio de Igualdad material en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional”. En *Revista de Estudios Políticos (Nueva Época)* Núm. S4.

CORTE CONSTITUCIONAL COLOMBIANA.

2008 Sentencia C-465/08. Revisada en <http://corteconstitucional.gov.co/relatoria/2008/C-465-08.htm>

DÁVALOS MORALES, JOSÉ.

1993 “La democracia sindical”. Boletín Mexicano de Derecho Comparado, México, vol. XXVI.

ERRO, M. y SANZ DE PABLO, P.

2009 “La Igualdad de Género en los Convenios Colectivos”. Castilla de la Mancha: Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

FRANCESCHET, SUSAN.

2008 “¿Promueven las cuotas de género los intereses de las mujeres?” En *Mujer y Política*. El impacto de las cuotas de género en América Latina. Idea Internacional.

FERNÁNDEZ BUEY, F.

2015 “Sobre Democracia Representativa” Revisado en http://www.upf.edu/materials/polietica/_img/demo2.pdf

GALLARDO MOYA, ROSARIO.

1996 “Democracia sindical interna. Un análisis jurídico”. Editorial Trotta, Madrid.

GUZMÁN GALLANGOS, FLERÍDA.

2002 “Segregación ocupacional por género: Cambios y persistencia” Ciudad de México: Demos.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA.

2009 Perú: Estimaciones y Proyecciones de Población, 1950 – 2050”. Boletín de Análisis Demográfico N° 36.

2010 Perú: Estimaciones y Proyecciones de Población Económicamente Activa, Urbana y Rural por Sexo y Grupos de Edad, según Departamento, 2000 – 2015. Boletín Especial Demográfico N° 20.

2013 Características y Condición de Actividad de la Población en Edad de Trabajar. Consulta: 15 de mayo de 2015 http://www.inei.gov.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1105/cap01.pdf

LÓPEZ, MERCEDES.

1993 “Mujeres, sindicalismo y poder”. En FERNÁNDEZ, Ana María (editor). *Las mujeres en la imaginación colectiva. Una historia de discriminación y resistencias*. Buenos Aires: Paidós.

MEJIA, CARLOS.

2009 “Autoreforma Sindical y género”. En Instituto Sindical para América Central y el Caribe. Consulta: 15 de mayo de 2015.

<http://www.isacc-instituto.org/es/boletines/articulos/239/>

OFICINA DE ESTADÍSTICA DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO.

2013 Anuario Estadístico 2013. Lima.

PALOMEQUE, MANUEL CARLOS.

1986 “Derecho Sindical Español”, Ed. Tecnos. Madrid.

PITKIN, HANNA FENICHEL.

1985 “El Concepto de Representación”. Universidad de California. Los Angeles: Berkley.

RODRÍGUEZ PEÑALOZA Y ARRIAGA ÁLVAREZ.

2013 “Cultura democrática de género: discriminación, cuotas de género y simulación”. Espacios Públicos. Ciudad de México: Universidad Autónoma del Estado Mexicano.

RODRÍGUEZ-PIÑERO, BRAVO-FERRER y ALFREDO VILLAVICENCIO RÍOS.

1995 “La libertad sindical en las Constituciones latinoamericanas”. Fondo de Cultura Universitaria, Montevideo.

SALA FRANCO, TOMÁS Y ALBIOL MONTESINOS, IGNACIO

1994 “Derecho Sindical”. Valencia: Tirant lo Blanch

SOTO, Clyde.

2009 “Acciones positivas, formas de enfrentar la asimetría social”, en Bareiro, Line y Torres, Isabel (edit. y coord.) *Igualdad para una democracia incluyente*. San José: Instituto Interamericano de Derechos Humanos.

TORRES LÓPEZ, JUAN; MATUS LÓPEZ MAURICIO; CALDERÓN VÁZQUEZ, GÓMEZ NARVÁEZ, ANA.

2008 “Sesgo de género en la negociación colectiva de medidas de conciliación”. http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/Revista/numeros/71/est09.pdf

ULSHOEFER, PETRA.

1994 “Igualdad de oportunidades para las mujeres en los años 90: Desafíos para la legislación del trabajo, la seguridad social y las relaciones laborales”. OIT, Santiago.

UNI GLOBAL UNION.

2011 “La equidad en la cultura sindical – Cuadernillo de buenas prácticas en equidad de género en las organizaciones sindicales”. Nyon: UNG.

VELOSO Y RUIZ.

2006 “Cuotas de género democracia y representación”. International Institute for Democracy and Electoral Assistance (IDEA) Santiago de Chile: FLACSO.

VIDA SORIA, José; MONEREO PEREZ, José Luis; MOLINA NAVARRETE, Cristóbal; MORENO VIDA, María Nieves.

2004 “Manual de Derecho Sindical”. Edición Comares, Granada.

VILLAVICENCIO, RÍOS. ALFREDO.

2010 “La Libertad Sindical en el Perú: fundamentos, alcances y regulación. Lima: Plades.

WEBB, B. y WEBB, S.

2004 “La Democracia industrial”. Madrid: Biblioteca Nueva. Fundación Francisco Largo Caballero.