

UNIDAD 4

LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL MUNDO SINDICAL

IGUALDAD DE GÉNERO EN EL MUNDO SINDICAL



LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL MUNDO SINDICAL

UNIDAD 4

“El desarrollo y la aplicación de políticas para la igualdad de género es una condición esencial para la democratización, la generación de empleos decentes, el fortalecimiento sindical y la construcción de sociedades justas

Luis Anderson

1. ANTECEDENTES DE LA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN LA VIDA DE LOS SINDICATOS

Las organizaciones sindicales no han estado ajenas al proceso de lucha que han desarrollado las mujeres en todos los frentes para eliminar toda forma de discriminación y alcanzar la igualdad de oportunidades. Al igual que los partidos políticos y la mayoría de las instituciones de nuestras sociedades, las organizaciones sindicales hasta hace unas décadas eran instituciones básicamente masculinas, aunque existían importantes contingentes de mujeres en su interior. Los tradicionalmente fuertes sindicatos del magisterio, del sector salud, de la administración pública y del sector textil siempre tuvieron y tiene hasta hoy día grandes contingentes de afiliadas mujeres. Estas mujeres han sido y son parte muy importante en la lucha sindical.

Desde siempre, las huelgas obreras han tenido a las mujeres como protagonistas centrales. ¿Cómo no recordar la presencia de las mujeres en la primera fila de las batallas sindicales como muro de contención para la represión?. Esta imagen está presente en todos nuestros países. Como un ejemplo, basta recordar el papel de la obrera textil colombiana Betsabé Espinoza que en 1919 organizó a 300 mujeres en escuadrones para la primera huelga industrial en Antioquia y gracias a eso, lograron una importante victoria⁵⁹. En Bolivia y Perú, las luchas mineras siempre ha involucrado en primera fila a las mujeres. Sería muy largo hacer un recuento de la participación de la mujer en las luchas sindicales. Serían necesarias muchas páginas para rescatar esta historia del olvido.

Es importante entender que este proceso de “olvido” no es casual. En general las mujeres han sufrido en todas las esferas de la vida social y política una exclusión de sus niveles de participación. Los sindicatos no han sido una excepción a este proceso y en la memoria colectiva la participación de la mujer se ha hecho “invisible”. Pero como hemos visto en los párrafos anteriores, la mujer ha sido un “actor” principal en la historia de lucha del movimiento sindical.

⁵⁹URIBE, María Tila “Los años escondidos”. Ed. CESTRA, Bogotá 1994,pg. 27

REFLEXIONA INDIVIDUALMENTE



a.- ¿Conoces alguna lucha sindical en tu país en la que las mujeres hayan tenido un papel predominante?. Comenta.

b.- ¿Existe alguna líder mujer de los orígenes del movimiento sindical en tú país?
¿Qué sabes de ella?

Estos hechos, muchos de ellos gloriosos, no lograban sin embargo, inhibir los actos de discriminación de género que existían en el movimiento sindical y que no eran percibidos como tales por la mayoría de organizaciones y de dirigentes.

Muchas cosas han cambiado en estos últimos años. Como hemos visto en el capítulo anterior, en las últimas décadas la mujer ha mejorado sustancialmente su participación en el mercado de trabajo. En la actualidad a nivel mundial, más del 45% de mujeres en edad de trabajar se encuentran trabajando o buscando trabajo. Sin embargo, como también sabemos un porcentaje importante de estas mujeres se encuentran ubicadas en el sector informal, en sectores de baja productividad y con empleos muy precarios.

Además de este hecho objetivo que está cambiando la faz del mercado de trabajo, la lucha de las mujeres contra la discriminación y por la igualdad de oportunidades ha tenido un gran impulso desde la década de los 70s atravesando todas las instituciones de nuestros países y el mundo, y hoy ya se pueden ver logros de este gran esfuerzo social y político. En muchos de nuestros países existen cuotas de participación política de la mujer. Ya no es extraño ver a mujeres ocupando puestos de importancia nacional sea en ministerios, en la gerencia de grandes empresas y a la cabeza de diversos movimientos sociales. Pero qué pasa en los sindicatos?

¿La participación de la mujer en los sindicatos ha seguido la misma tendencia?. ¿Están logrando las mujeres trabajadoras ingresar a los sindicatos?, ¿existe discriminación por género en el mundo sindical?, ¿qué avances y limitaciones se encuentran en el camino de lograr la igualdad de oportunidades en los sindicatos?. Estos aspectos trataremos de analizarlos a lo largo del presente capítulo.

Como señala Eduardo Rodríguez de la OIT⁶⁰ *"Desde sus orígenes el movimiento sindical ha reivindicado la igualdad y la protección social de todos los trabajadores sin distinción de ningún tipo, como parte de su visión y lucha por una sociedad democrática, participativa y con justicia social. No obstante lo anterior, como las condiciones culturales, sociales, económicas y políticas*

⁶⁰Eduardo Rodríguez, Especialista Regional en Educación Obrera OIT "Igualdad de género y movimiento sindical". Documento de trabajo aún no publicado, 2002

que forman parte del contexto en que se desarrollan los sindicatos también influyen en éstos, la problemática de la desigualdad también se encuentra presente al interior del movimiento sindical y su eliminación constituye una lucha en la que están involucrados los afiliados hombres y mujeres”.

2. EVOLUCIÓN DEL TEMA DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN MUNDO SINDICAL.

Desde los años 60s, coincidiendo con el auge de los movimientos feministas en el mundo, el movimiento sindical comienza a abordar el tema de la igualdad de género en el mundo del trabajo.

Como primer paso en este proceso se puede identificar la creación en algunas de las centrales sindicales de las “Secretarías de Asuntos Femeninos”. Podemos mencionar el caso de la CTC de Colombia que después de 25 años de fundada (se crea en 1963 en el marco de su XIII Congreso). En el caso del Perú, la refundación de la CGTP en 1968 incluyó esta secretaría pero bajo la dirección de un dirigente hombre. En el caso de la CTV en Venezuela, el Departamento de Asuntos es respaldado por su III Congreso realizado en 1959. Estos primeros pasos sin dejar de ser importantes, se encontraban en general encuadrados en una visión paternalista en relación a la mujer trabajadora. Más que reconocerla como sujeto con igualdad de derechos, se buscaba protegerla. No es casualidad entonces que las secretarías fueran de “asuntos femeninos” y no como es actualmente de la “mujer trabajadora”.

En ese sentido, el trabajo de Eduardo Rodríguez nos señala: *“la perspectiva sindical de la desigualdad ha evolucionado desde una visión sexista a otra de género, desde un enfoque proteccionista de la mujer a otro basado en la igualdad de oportunidades para el desarrollo integral de la persona, y desde una perspectiva fundamentalmente externa a otra interna de la organización, contemplando así la dimensión de su participación y empoderamiento en la sociedad y dentro de la organización sindical...Esta evolución ha sido y es, en especial, una conquista de las propias mujeres, porque las organizaciones sindicales también han vivido las prácticas de discriminación, segregación y subordinación”.*

El desarrollo de la perspectiva de género en el mundo sindical en el marco del principio de Igualdad de Oportunidades se desarrolló con fuerza entre los años 80s y 90s del siglo XX, es decir hace sólo algunos pocos años. El impulso más fuerte provino de los sindicatos de países más desarrollados y de las organizaciones sindicales internacionales. En este proceso, destacamos algunos hitos importantes:

- En 1989 se realizó el XII Congreso de la Organización Regional Interamericana de Trabajadores CIOSL / ORIT. Este congreso fue histórico entre otros motivos, porque incorpora el concepto de “sindicalismo socio político” como estrategia de acción frente a la tendencia neoliberal que se hacía fuerte en la región. En el marco del congreso se aprueba la resolución “La Mujer Trabajadora y Sindicalizada” que incluye desde ese momento una visión de la mujer como actora principal y sujeto de derechos. La resolución afirma que la “cuestión de la mujer debe entenderse en un contexto global, en condiciones de dignidad y justicia para, en pie de **igualdad** con el hombre, realicen juntos la lucha de los trabajadores por su liberación social, económica y política. Tratar su problemática aislándola del conjunto sería debilitar su potencial de lucha. Decidir por ella sería incurrir en un paternalismo injusto, que mantendría un nivel de dependencia”.⁶¹. Entre los principios de la **ORIT/ CIOSL**, uno tiene que ver con las **Mujeres trabajadoras**: *“Impulsamos la presencia activa de la mujer en las organizaciones sindicales y en todas las instancias de la sociedad, promoviendo la participación en igualdad de condiciones entre hombres y mujeres, como base para construcción de sociedades realmente democráticas. Exigimos respeto a los derechos elementales de la mujer. Rechazamos las formas de discriminación y los obstáculos para el desarrollo de un liderazgo igualitario entre hombres y mujeres”*.
- Dos años antes, en 1987, la CUT – Colombia organiza el Primer Congreso de la Mujer Trabajadora, con la asistencia de 2000 delegadas. En este Congreso se elabora y aprueba un primer pliego de peticiones de las mujeres sindicalistas de la CUT, que es entregado el 8 de marzo del año siguiente. Esta acción no tiene continuidad hasta varios años más tarde.

⁶¹Citado por Eduardo Rodríguez, *ob cit.*

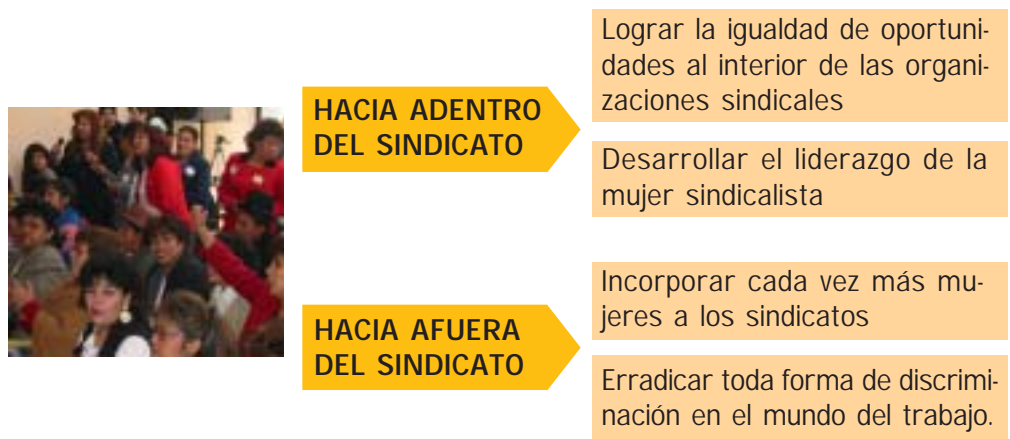
- La IV Conferencia Mundial de Mujeres en Beijing, si bien no es una acción sindical, constituye de hecho un hito importante por el trabajo que implicó para todas las organizaciones de mujeres incluyendo las del movimiento sindical y por el impulso que dio a la lucha por la igualdad de género en todos los frentes.
- La Confederación Europea de Sindicatos (CES) en su Congreso de 1991 introdujo medidas para incrementar la participación de la mujer en sus órganos de dirección.
- Con motivo del 50 aniversario de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), en 1994 se publica el documento "*Cam biando el mundo a través de la igualdad*". Este documento señala entre otros elementos: "*Trabajamos para hacer realidad nuestra visión: una sociedad igualitaria en paz consigo misma, en donde el poder, la riqueza y los recursos del planeta sean conquista de las propias mujeres, porque las organizaciones sindicales también han vivido las prácticas de discriminación, segregación y subordinación*"⁶²

A partir de la segunda mitad de los años 90 ya el proceso se puede caracterizar como irreversible. No existe organización sindical internacional ni confederación sindical nacional que quede al margen de esta perspectiva. Con diversos esfuerzos y a muy distintos ritmos el movimiento sindical ingresa de lleno al tema de la igualdad de género como componente esencial de la democratización sindical. En ese sentido, la igualdad de género pasa a convertirse en punto de agenda central de todo el movimiento sindical.

3. LOS GRANDES RETOS PARA AVANZAR EN LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL MUNDO SINDICAL.

Aunque podemos señalar que la problemática de la igualdad de género es ya un tema prioritario de la agenda del movimiento sindical, los retos que se presentan para hacer realidad este objetivo involucran un conjunto de acciones combinadas en dos frentes principales: un trabajo hacia adentro de las organizaciones y un trabajo hacia afuera. Hacia adentro de las organizaciones el reto fundamental es el de romper todas las barreras que impiden la incorporación de mujeres hacia los sindicatos y su participación plena en igualdad de condiciones en todos los niveles de decisión. Hacia fuera el gran trabajo tiene que

ver con la promoción de la afiliación de nuevos contingentes de mujeres y con la lucha por la igualdad de oportunidades en el mundo del trabajo. Aunque las tareas por realizar son muy vastas, los ejes que orientarían el trabajo de género en el movimiento sindical podrían ser los siguientes:



De estos cuatro grandes ejes de acción, nos detendremos en el presentecapítulo en dos:

- a) Incorporar a las mujeres a los sindicatos y
- b) Eliminar todas las prácticas de discriminación hacia la mujer en las organizaciones sindicales.

4 LA AFILIACIÓN DE LAS MUJERES: UN RETO IMPOSTERGABLE.

Como ya hemos visto, cada año se incorporan más mujeres al mercado de trabajo. Sin embargo, ¿cuál es la capacidad que están teniendo los sindicatos para atraer a estos grandes contingentes de mujeres?. ¿Cuáles son los problemas que es necesario enfrentar para revertir esta situación?

El documento anteriormente citado de Eduardo Rodríguez hace una buena sistematización del tipo de problemas que están dificultando la mayor incorporación de las mujeres a las organizaciones sindicales. Reproduciremos los más importantes:

4.1 Problemas asociados al tipo de relación laboral.

En todos nuestros países y en general en el mundo, la sindicalización está concentrada en los trabajadores que gozan de una relación laboral estable y formal. Sin embargo, en los últimos años se han dado reformas laborales en nuestros países que han flexibilizado la relación laboral, lo que ha permitido que se generalicen los sistemas de contratación temporal, subcontratación y toda forma de vínculo laboral que excluye el derecho a la sindicalización. En este contexto, sectores importantes de mujeres se han incorporado a la actividad laboral en estos sectores desprotegidos. Las mujeres del sector de las flores en Colombia, del espárrago en Ica-Perú, de los grandes almacenes transnacionales o de los nuevos bancos se encuentran en esta situación.

4.2 Problemas asociados a la extensión de la informalidad

Como hemos visto en el capítulo anterior existe una "sobrerepresentación" de la mujer en el sector informal. Según la ORIT/CIOSL ⁶³ la mitad de las mujeres ocupadas se encuentran en el sector informal. Los datos de la OIT indican que *"la estructura del empleo femenino arroja un incremento de mujer en el sector informal, de casi 7 puntos entre 1990 y 1996, pasando del 58.6% al 65.3%...Al mismo tiempo el porcentaje de participación de la mujer en el sector formal ha bajado del 41,4% al 34,7% en el mismo período"* ⁶⁴

Dentro del sector informal podemos identificar a varios grupos de trabajadoras y cada uno de ellos presenta dificultades para el proceso de sindicalización. Veamos:

PRINCIPALES SECTORES DE MUJERES EN EL SECTOR INFORMAL

Trabajadoras de la micro y pequeña empresa. La mayoría de estas empresas no están formalizadas en nuestros países.

Trabajadoras independientes del comercio o servicio "vendedoras ambulantes" o "buhoneras".

Trabajadoras del hogar.



⁶³ "Guía Didáctica para formadores del sector informal", ORIT/CIOSL, Caracas – Venezuela, 2002

⁶⁴ Montserrat Hurtado: "Las organizaciones sindicales y el sector informal: reflexiones para la formación y la acción" Documento de Trabajo 133, OIT, Lima, Perú, 2000.

4.3 Problemas derivados de la sobrecarga de las responsabilidades familiares y del machismo.

En una encuesta desarrollada por la CIOSL⁶⁵, una causa importante por la cuál las mujeres entrevistadas manifestaban no estar sindicalizadas era por la falta de tiempo debido a las responsabilidades familiares (58.4%). Si este problema existe en la mayoría de los hogares de sectores populares, el tema se agrava en el caso del aproximadamente 25% de hogares que están dirigidos por mujeres en nuestros países. La mujer pobre de nuestra región tiene a su cargo el mayor peso en la responsabilidad del cuidado de los hijos y del hogar y aún no dan resultados las diversas estrategias desarrolladas en nuestros países para que esa responsabilidad sea compartida por el hombre y reciba apoyo del Estado. Como hemos visto en el primer capítulo de este material, el hecho que el "rol reproductivo" esté a cargo casi exclusivo de las mujeres, limita objetivamente su posibilidad de sindicalización.

4.4 Problemas inherentes a las prácticas antisindicales

En todos nuestros países abundan las prácticas antisindicales realizadas por los empleadores y por los Estados. Existen altos niveles de incumplimiento de las normas internacionales de trabajo especialmente las relativas a la libertad sindical. La hostilización a los trabajadores y a las trabajadoras que intentan afiliarse a una organización sindical o formar un sindicato en un centro de trabajo son prácticas cotidianas en nuestra región. Estas prácticas antisindicales son de diversa naturaleza: despidos, amenazas, represión y en el caso particular de Colombia, se llega al asesinato de dirigentes sindicales. En la base de datos elaborada por la OIT se indica que del total de quejas presentadas por violación a la libertad sindical desde 1990 al 2003, el 31.7% de los agravios son por discriminación antisindical (ver la base en la dirección electrónica siguiente: www.oit.org.pe/qvilis).

⁶⁵ Citado por Eduardo Rodríguez, *ob cit*, de la CIOSL. Informe sobre la encuesta piloto "Pregúnteselo a una trabajadora" Bruselas, 2001

4.5 Problemas por falta de proselitismo o campañas de afiliación sindical.

Aunque los problemas que hemos reseñado hasta ahora no son responsabilidad de los mismos sindicatos, no podemos dejar de señalar que las organizaciones sindicales de la región no han hecho los esfuerzos suficientes para lograr afiliar a más trabajadoras. Si bien existen algunas experiencias exitosas que no han sido sistematizadas, no tenemos información de ninguna central sindical andina que esté desarrollando estrategias específicas para fomentar la sindicalización de las mujeres trabajadoras.

A nivel internacional, el movimiento sindical ha tomado conciencia de la importancia de la incorporación de mujeres trabajadoras a las organizaciones sindicales. En este sentido se vienen desarrollando campañas para fomentar la sindicalización de mujeres. Es de destacar la campaña mundial de la CIOSL "**Los sindicatos para las mujeres, las mujeres para los sindicatos**" que fue lanzada el 8 de Marzo del 2002 y que se proponía los siguientes objetivos:

- Incrementar sustancialmente el número de mujeres activistas sindicales y de mujeres al nivel de toma de decisiones y en cargos administrativos.
- Terminar con las barreras que impiden a las mujeres afiliarse y/o permanecer en los sindicatos.
- Abordar las necesidades y mejorar las condiciones de trabajo de las trabajadoras.
- Lograr la transformación de la cultura y estructuras sindicales a través de la igualdad.

Antes de finalizar este punto debemos entonces comprender que la ampliación de la sindicalización de las mujeres trabajadoras requiere estrategias novedosas que permitan enfrentar los problemas antes descritos. El mayor contingente de mujeres trabajadoras se encuentra en los sectores más desprotegidos y precarios del mercado de trabajo y fomentar su sindicalización será producto de un conjunto de esfuerzos y apoyos desplegados desde los sindicatos para dar soporte a su desarrollo. Este tema debe ser asumido como prioritario en la agenda sindical de nuestros países. Esa es tarea de todos y todas!.

5. LA IGUALDAD DE GÉNERO AL INTERIOR DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

¡Feminizar los sindicatos YA!
*8va Conferencia Mundial de mujeres
 de la CIOSL - Australia 2003*

5.1 Igualdad de género y democracia sindical

Aunque los sindicatos han participado activamente en las luchas sociales y políticas por defender la democracia en todos nuestros países, existe, según lo señala Eduardo Rodríguez⁶⁵ un "déficit democrático" en nuestras organizaciones, si analizamos entre otros aspectos, el nivel de participación de las mujeres en las estructuras de decisión sindical. Como sabemos, el concepto de democracia incluye el derecho a la participación en los distintos niveles de decisión al interior de una organización.

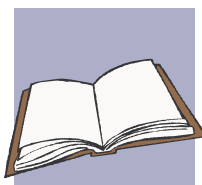
Aunque no existen datos confiables que den cuenta del número y porcentaje de mujeres afiliadas a las organizaciones sindicales en la región andina, se estima que ésta no es inferior al 35%, asumiendo que existen sectores donde su participación es mayoritaria (sindicatos de docentes, sindicatos de enfermeras en el sector salud, etc.), mientras que en otros sectores su presencia es minoritaria o casi inexistente (minería o construcción civil). Un estudio realizado por la ORIT que incluye a tres centrales sindicales del área andina (CEOSL- Ecuador, CUT – Perú y CTC- Colombia), da cuenta del siguiente nivel de sindicalización de mujeres trabajadoras: *"La información recolectada indica que las mujeres afiliadas a los sindicatos, representan alrededor del 30-35% con amplias posibilidades de aumentar..... Por ejemplo, el sector del empleo público es el que más mujeres incorpora a la afiliación sindical en todos los países, con una oscilación entre el 40% y el 80%."*⁶⁶

Sin embargo, sabemos todos que el porcentaje de mujeres afiliadas en ningún caso se encuentra en relación con el porcentaje de mujeres que están ejerciendo cargos de representación en las organizaciones sindicales.

⁶⁵ Eduardo Rodríguez, *ob cit*, pg 12

⁶⁶ *Mujer y trabajo: Diagnóstico Sociolaboral y Sindical para América Latina y el Caribe. CIOSL/ORIT 2003*

En su último congreso realizado el 2001, la ORIT/CIOSL señala: "hoy las mujeres representan el 39% de los efectivos de la CIOSL, pero a menudo brillan por su ausencia en los cargos directivos. A pesar de la adopción de varias resoluciones, políticas y programas de acción positiva, la plena integración de las mujeres en todos los niveles de los sindicatos está lejos de ser una realidad, al igual que la inclusión sistemática de las perspectivas de género en las políticas y programas sindicales ⁶⁷.



Esta brecha de participación y representación constituye una debilidad sustancial de las organizaciones sindicales y su superación debe entenderse como un elemento central en la democratización de nuestras organizaciones

5.2 Presencia de la mujer en las estructuras de dirección sindical.

El déficit de participación de la mujer en las estructuras de dirección sindical se ha reducido en los últimos años producto del impulso mundial que se ha dado a la igualdad de género. Tenemos algunos ejemplos positivos que es importante resaltar y que corresponden a organizaciones sindicales internacionales o de los países más desarrollados. Veamos:

En la Confederación de Sindicatos Nacionales – CSN de Québec – Canadá (más de 250,000 afiliados), dos mujeres asumieron respectivamente la Presidencia y Secretaría General a partir de su último congreso. En esta confederación el nivel de participación de la mujer en el Comité Ejecutivo central es ya del 50%. Más información se puede ver en su página web: www.csn.qc.ca



En Organización Regional Interamericana de Trabajadores de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (ORIT/CIOSL) dos mujeres ocupan la Presidencia y la Secretaría de Política Sindical y Educación, de los cinco puestos en el Secretariado.




En la Unión General de Trabajadores – UGT de España, de 13 miembros de la Comisión Ejecutiva Nacional, las mujeres tienen 6 representantes (46%)



La Confederación General del Trabajo – CGIL de Italia tiene a seis mujeres ocupando una Secretaría Confederal de un total de 12 miembros. (50%)


En América Latina existen centrales sindicales que han avanzado significativamente en la igualdad de representación de la mujer sindicalista. Centrales tan importantes como la CUT Brasil ha logrado que la mujer represente el 35% de su dirección nacional.


Este avance mundial aún no se refleja en las organizaciones sindicales andinas, donde los porcentajes de mujeres en las estructuras de dirección son mucho más reducidos. La información que ha recogido Eduardo Rodríguez⁶⁸ de la OIT más la que nosotros hemos logrado reunir, nos da los siguientes cuadros por país andino:


PAIS	Organización	Instancia	Total	Hombres	Mujeres	Mujeres %
 VENEZUELA	Confederación General de Trabajadores de Venezuela (CTV)	Comité Ejecutivo Nacional	31	29	2	6%
	Confederación de Sindicatos Autónomos de Venezuela (CODESA)	Comité Ejecutivo Nacional	9	8	1	11%
	Central Unitaria de Trabajadores de Venezuela (CUTV)	Comité Ejecutivo Nacional	12	9	3	25%
	Confederación General del Trabajo (CGT) ⁶⁹	Comité Ejecutivo Nacional	27	26	1	4%

⁶⁸ Ob. Cit.

⁶⁹ Única organización sindical cuya secretaría general es ocupada por una mujer

PAIS	Organización	Instancia	Total	Hombres	Mujeres	Mujeres %
PERU 	Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP)	Comité Nacional	44	41	3	7%
	Central Unitaria de Trabajadores del Perú (CUT)	Comité Ejecutivo Nacional	14	12	2	14%
	Central Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP)	Comité Ejecutivo Nacional	32 ⁷⁰ 16	12	8	25%

PAIS	Organización	Instancia	Total	Hombres	Mujeres	Mujeres %
COLOMBIA 	Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC)	Comité Ejecutivo Nacional	35	33	3	8%
	Confederación General de Trabajadores Democráticos CGTD	Comité Ejecutivo	28	26	2	7%
	Central Unitaria de Trabajadores de Colombia CUT - Col	Comité Ejecutivo Nacional	21	18	3	14%

PAIS	Organización	Instancia	Total	Hombres	Mujeres	Mujeres %
	Confederación de Trabajadores de Ecuador – CTE	Comité Ejecutivo	29	25	4	16%
	Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Sindicales Libres – CEOSL	Comité Ejecutivo	31	28	3	10%
	Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Clasistas Unitaria de Trabajadores - CEDOCUT	Comité Nacional	15	10	5	33%

PAIS	Organización	Instancia	Total	Hombres	Mujeres	Mujeres %
ARGENTINA	Confederación General del Trabajo de la República de Argentina (CGT-RA)	Secretariado y vocales	24	23	1	4.2
	Central de los Trabajadores Argentinos (CTA)	Comisión Ejecutiva	22	17	5	22.7

PAIS	Organización	Instancia	Total	Hombres	Mujeres	Mujeres %
URUGUAY	Plenario Intersindical de Trabajadores - Convenio Nacional de Trabajadores (PIT-CNT)	Dirección Nacional	12	11	1	7,69
		Mesa Representativa Nacional	35	32	3	8.57

Fuente: CLADEM: Comité de América Latina y el Caribe para la defensa de los derechos de la mujer - informe DESC URUGUAY

Como vemos, los datos nos hablan de una sub representación de la mujer sindicalizada en las más altas instancias de dirección sindical en América Latina, aún en los casos de centrales sindicales que tienen acuerdos de participación de la mujer pero que no se cumplen (es el caso de la CUT Perú que en sus estatutos incluye la cuota de participación de la mujer del 30%). Sin embargo, los esfuerzos que están desarrollando las mujeres al interior de las organizaciones más la presión que están ejerciendo los organismos internacionales están haciendo que la situación lentamente tienda a mejorar. Por ejemplo, aunque en la CTV de Venezuela la representación en la dirección nacional es muy limitada, existen 5 mujeres como Presidentes de Federaciones: Fetra Aragua, Fetra Apure, Fetra Cojedes, Fetra Guarico y Fenatriade, además de 7 mujeres que son Secretarías Generales de otras tantas Federaciones. Definitivamente esto es un avance. En el caso de la CGTP del Perú, en el último año tres mujeres han logrado por primera vez ser elegidas como Secretarías Generales de las CGTP Departamentales: Ica, Cajamarca y Callao.

En el caso de Uruguay, la Sociedad Rosario Aguirre (1993) sostiene que «La elevada y temprana participación femenina en el mercado de trabajo no se ha expresado del mismo modo en la participación de las trabajadoras en el movimiento sindical, la que sigue siendo marginal...». En 1998, la participación de la mujer en el nivel directivo nacional fue de 7,69% y en la Mesa Representativa Nacional, de 8,57%.

¿Cómo mejorar los índices de participación de la mujer sindicalistas en todos los niveles de decisión de las estructuras sindicales?. No podemos responder esta pregunta sin hacer un análisis de las estrategias que se han estado implementando en el mundo y los resultados que éstas producen.

5.3 Estrategias para lograr la igualdad de género al interior de los sindicatos

La socióloga peruana María Bastidas en su libro "*Participación laboral y sindical de las mujeres en el Perú durante los noventa*"⁷¹ menciona tres modelos posibles de implementación del proceso de incorporación de la perspectiva de género en la organización sindical: el modelo transversal, el modelo focalizado y el modelo mixto.

⁷¹ María Bastidas "*Participación laboral y sindical de las mujeres en el Perú durante los noventa*", OIT, Oficina Regional para las Américas, Perú 2001, pg 87

Modelo Transversal



En este modelo se integra el enfoque de género como un eje transversal en toda la estructura sindical y en la práctica cotidiana de las distintas áreas de trabajo a fin de no aislar el tema.

Modelo Focalizado



Se orienta a la creación de una instancia que desarrolle acciones a favor de las mujeres: Comisiones de mujeres, Secretarías, etc. Desde este espacio se desarrollan acciones de capacitación, sensibilización y asesoría a las mujeres trabajadoras.

Modelo Mixto



Este modelo combina los modelos transversal y focalizado, planteando la institucionalización de un órgano especial dirigido a la promoción de la mujer sin descuidar un trabajo en todas las instancias de la organización para incorporar la perspectiva de género.

REFLEXIONA INDIVIDUALMENTE



a.- ¿Qué modelo te parece más acertado para promover la igualdad de género en el sindicato? ¿Por qué?

b.- ¿Cuáles son los principales obstáculos para el desarrollo de la participación de la mujer en la organización sindical?

Otra entrada para analizar estas estrategias sindicales la da el economista y asesor de la ORIT Alvaro Orsatti, cuando señala en relación a la participación de la mujer las estructuras sindicales que *"ha habido un tránsito desde el que podría denominar **modelos de las estructuras específicas**, hacia el **modelo de las estructuras principales**"*⁷².

a) Modelo de estructuras específicas

Tradicionalmente el camino sindical para promover la participación de la mujer ha sido la creación de estructuras específicas dedicadas al tema de la "mujer". Orsatti señala que los argumentos a favor y los que señalan reparos y peligros en relación a esta estrategia han sido:

A FAVOR	PELIGROS
<ul style="list-style-type: none"> • Permiten construir una tribuna desde donde centrar la atención sobre la problemática de la mujer y proyectarla hacia el conjunto del sindicato. • Permiten a las sindicalistas adquirir experiencia para acceder luego a responsabilidades de dirección. 	<ul style="list-style-type: none"> • Alejan aún más de los centros de poder del movimiento sindical. • Pueden propiciar que los sindicalistas varones se desentiendan de los problemas de las sindicalistas. • Pueden convertirse en "ghettos" femeninos

Como posición intermedia se señala que estas estructuras pueden ser eficaces si se establece una relación directa con el órgano principal del sindicato y reciben suficiente respaldo político y económico. Este aspecto es importante. Las Secretarías de la Mujer pueden articularse de distinta manera a la estructura de dirección sindical, dependiendo de la voluntad política del sindicato por cambiar la situación de la mujer trabajadora: en un primer caso pueden ser instancias que cuenten con recursos y aval político para actuar, pero también pueden ser instancias que son consideradas no prioritarias para la distribución de recursos y que son excluidas de las principales decisiones de la organización.

⁷² Alvaro Orsatti "Enfoque sindical del cupo femenino", ponencia presentada en el Seminario ORIT-ACTRAV/OIT en Argentina, diciembre 2003.

Una experiencia interesante para revertir esta exclusión la desarrolló la Comisión de Mujeres de la CUT Brasil, que invirtió mucho tiempo y esfuerzo en articularse con la dirección nacional de la central, haciendo "lobby sindical" hasta lograr que todos los dirigentes nacionales dieran el aval político que necesitaban para dar poder a las sindicalistas. Ellas tenían claro que lograr que las mujeres fueran consideradas "sujetos políticos" implicaba romper con la situación de víctimas o desprotegidas que están implícitos en una visión machista socialmente aceptada por hombre y mujeres, y esto implicaba establecer un vínculo directo con las instancias de poder en los sindicatos⁷³. Al cambiar ellas lograron que cambiara también el sindicato.

b) Modelo de estructuras principales

Orsatti señala que en base al enfoque crítico del modelo anterior, se avanza entonces hacia una propuesta alternativa, tomada de las experiencias en el campo de los parlamentos nacionales. *"En el modelo de "estructuras principales" se considera que para corregir el desjuste entre hombres y mujeres que ocupan puestos de directivos, se requieren medidas más radicales, influyendo directamente sobre el acceso a los cargos directivos, mediante la reserva de determinado número de puestos en el comité ejecutivo, una política que tiene antecedentes que se remontan al sindicalismo inglés en 1920"*⁷⁴.

Este modelo se plasma entonces en medidas de Acción Afirmativa o Acción Positiva que, como se desarrolla en el curso de Igualdad de Oportunidades, buscan eliminar la situación de discriminación, superando los obstáculos y condiciones concretas que imposibilitan el logro efectivo de la igualdad. Estas acciones benefician especialmente a los grupos que están siendo discriminados, otorgándoles mayores oportunidades de acceso a sus derechos.

La medida que ha sido impulsada por los grupos de mujeres en los sindicatos es la **cuota de participación de la mujer**. Al igual que las mujeres en los espacios políticos de nuestros países y del mundo, las mujeres sindicalistas han luchado por la aprobación en sus organizaciones de una cuota de participación en las estructuras de dirección.

⁷³ "Mulher, participação e poder". CUT Brasil, www.cut.org.br

⁷⁴ Alvaro Orsatti, ob cit.

Este modelo presenta también argumentos a favor y detractores en relación a los peligros que involucra. De hecho, la experiencia acumulada puede servir de base a una evaluación del impacto de estas medidas en la participación de la mujer en las estructuras de dirección.

A FAVOR	PELIGROS
<ul style="list-style-type: none"> • Permiten superar la dinámica de exclusión de las mujeres sindicalistas. • Es coherente con los principios de democracia e igualdad. • Qué permiten a las mujeres ganar experiencia en las tareas de dirección sindical. 	<ul style="list-style-type: none"> • Que el mínimo establecido en la cuota se convierta en un "techo". • Que no hay suficientes mujeres en condiciones de asumir la dirigencia. • Que los puestos otorgados sean marginales, con lo que siguen excluidas de los núcleos de toma de decisiones

Desde hace más de una década muchos sindicatos a nivel mundial incluyeron la cuota en sus estatutos. A nivel latinoamericano, la CUT Brasil la tiene desde el año 1993 y el PIT – CNT de Uruguay la acaba de lograr el 2003 después de una larga lucha. Según María Ednalva Becerra, que dirige la Secretaría de la Mujer Trabajadora en la CUT Brasil *"la aplicación de las cuotas de participación en la práctica han ampliado la representación política de las mujeres, reconociéndolas como parte importante de la clase trabajadora.."*⁷⁵

En el caso de la UGT de España, en las resoluciones del 37 Congreso Confederado, se recogía la necesidad de que *«... UGT preste atención a la mayor incorporación de las mujeres al trabajo, incorporando más mujeres al sindicato y facilitando su acceso a los órganos de dirección, decisión y control. Además de potenciar su presencia en los órganos de representación laboral, ofreciéndoles mayor participación en la negociación colectiva y en las tareas de representación institucional". Para ello el conjunto de la Confederación establecerá en sus Congresos un sistema de participación en los Congresos, Comités y Comisiones Ejecutivas, a todos los niveles, que*

⁷⁵ María Ednalva Becerra, *"Las mujeres en el ejercicio del poder: la experiencia de la CUT – Brasil, marzo del 2004.* www.cut.org.br

garantice una presencia de hombres y mujeres en dichos órganos más en consonancia con la realidad afiliativa de UGT. Esta presencia tenderá a ser proporcional al número de afiliados y afiliadas en cada Federación y Unión. A modo orientativo no será superior al ochenta por ciento ni inferior al veinte por ciento.»

El Programa de Acción Positiva de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) proporciona una orientación estratégica a todos sus centrales sindicales afiliadas, para poner en práctica sistemas de cuotas que permitan modificar las estructuras sindicales a fin de asegurar la participación de las mujeres en los congresos, en los órganos ejecutivos y de decisión, los comités, los equipos de negociación, los programas de formación, etc. Este programa define la cifra de 30% como el objetivo mínimo de participación de las mujeres en todas las actividades a escala nacional, aunque considera que las afiliadas deberían aspirar al objetivo del 40%.

La evaluación que se viene realizando de la aplicación de estas medidas de Acción Positiva tanto a nivel de los partidos políticos, los órganos de gobierno y las organizaciones sociales dan cuenta que constituyen un impulso real a la participación de la mujer en las estructuras de poder, aunque no son suficientes para eliminar todas las prácticas de discriminación. La mujer no solo debe “estar” en las instancias de toma de decisiones, debe también ser capaz de “ejercer” este derecho.

En este sentido, además de los acuerdos de las cuotas, muchas otras centrales están desarrollando un conjunto de medidas de afirmación positiva para reducir la discriminación. Nos referimos a las **Políticas de Igualdad de Oportunidades** o **Planes de Igualdad** que se orientan a desarrollar diversas líneas de acción para promover la mejor inserción de la mujer en la vida sindical. Estos planes buscan atacar de manera integral el problema de la discriminación de la mujer en el mundo sindical y del trabajo. Las centrales sindicales europeas han avanzado mucho en la aplicación de estas políticas de promoción de la igualdad. En nuestra región todavía no existen experiencias significativas en este sentido.

Al culminar esta unidad es importante resaltar lo que ya hemos señalado a lo largo de los distintos puntos que hemos abordado. La lucha por la igualdad de género en el mundo sindical es una lucha intrínsecamente democrática y justa. Las mujeres son las principales actrices en este proceso pero no las únicas. La voluntad política de la organización sindical es vital en este proceso y para conseguirla se deben desarrollar estrategias de acción sostenidas dirigidas a hombres y mujeres sindicalistas para cambiar radicalmente las prácticas discriminatorias y excluyentes que sobreviven en nuestras organizaciones.

LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL MUNDO SINDICAL

RESUMEN DE LA UNIDAD 4

La mujer siempre ha estado presente en el movimiento sindical y su rol ha sido gravitante en su devenir histórico. Sin embargo, el movimiento sindical no ha sido ajeno a las prácticas de discriminación de género que han imperado en nuestras sociedades y que han impedido la plena participación de la mujer trabajadora en su desarrollo.

A partir de los años 60 y con mucho más impulso en las décadas de los 80 y 90, el movimiento sindical ha hecho suya la bandera de la igualdad de género en el mundo del trabajo y al interior de sus organizaciones. En este sentido se han dado avances significativos en los países desarrollados aunque aún nuestra región está muy lejos de alcanzar los índices de igualdad necesarios para la consolidación democrática de nuestros países y nuestras organizaciones.

Entre los grandes desafíos para avanzar en la igualdad se destacan cuatro: a) lograr la igualdad de género al interior de las organizaciones sindicales; b) desarrollar el liderazgo de la mujer sindicalista; c) incorporar a cada vez más mujeres trabajadoras a los sindicatos; y d) erradicar toda forma de discriminación en el mundo del trabajo.

La acción a desarrollar para lograr estas metas estratégicas necesita el concurso del conjunto de trabajadores y trabajadoras con voluntad de cambio. Las estrategias a implementar deben garantizar avanzar de manera significativa en el empoderamiento de la mujer sindicalista y la supresión de toda forma de discriminación en el mundo del trabajo.

LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL MUNDO SINDICAL

AUTOEVALUACION N°4

Instrucciones:

Concluido el cuarto capítulo te sugiero resolver la siguiente auto – evaluación. Al final de este ejercicio encontrarás la clave de respuestas

I. SUBRAYA LA RESPUESTA CORRECTA.

1. **En los inicios del movimiento sindical en la región andina:**
 - a.- La mujer no tuvo ningún protagonismo pues no era parte del mercado de trabajo.
 - b.- Ningún estudio trata sobre la participación de la mujer en el mundo sindical.
 - c.- La mujer tuvo una participación activa en las luchas por los derechos sindicales.
 - d.- Ninguna de las anteriores.

2. **El tema de la igualdad de género en el mundo sindical:**
 - a. Tiene relación con el auge de las luchas del movimiento feminista en el mundo.
 - b. No tiene ninguna relación con el movimiento feminista.
 - c. Es un resultado de las políticas gubernamentales de apoyo a la igualdad.
 - d. Ninguna de las anteriores.

3. **La evolución de la perspectiva sindical sobre la desigualdad, según Eduardo Rodríguez:**
 - a. Ha evolucionado desde un enfoque proteccionista a otro paternalista.
 - b. Ha evolucionado desde una perspectiva fundamentalmente externa a otra interna de la organización.
 - c. Se mantiene inalterable desde su origen
 - d. Ninguna de las anteriores.

4. **Entre los grandes retos para avanzar en la igualdad de género en el mundo sindical encontramos:**
 - a. Hacia afuera del sindicato: desarrollar el liderazgo de la mujer sindicalista.
 - b. Hacia afuera del sindicato: incorporar cada vez más mujeres a los sindicatos y erradicar toda forma de discriminación en el mundo del trabajo.
 - c. Hacia adentro del sindicato: proteger a la mujer sindicalista.
 - d. Ninguna de las anteriores.

5. **Las estrategias para afiliar a hombres y a mujeres al mundo sindical:**
 - a. Son similares porque todos son trabajadores.
 - b. Son distintas porque hay más hombres que mujeres en el mercado de trabajo.
 - c. Son distintas por las especiales condiciones que tiene la mujer trabajadora.
 - d. Ninguna de las anteriores.

6. **El problema asociado a la extensión de la informalidad es importante:**
 - a. Por la cantidad de mujeres trabajadores que se encuentran laborando en este sector.
 - b. Porque este sector es el que tiene mayor potencialidad para el desarrollo económico de nuestros países.
 - c. Porque los trabajadores en este sector son los más excluidos de los derechos laborales en nuestros países.
 - d. Las respuestas a y c son correctas.

7. **Según María Bastidas, el modelo focalizado para promover la igualdad de género se caracteriza por:**
 - a. Lograr que todas las instancias de la organización sindical tengan un enfoque de género.
 - b. Combinar la creación de instancias especiales que atiendan la problemática de la mujer con el enfoque transversal.
 - c. Crear una instancia especial que desarrolle acciones a favor de las mujeres sindicalizadas.
 - d. Ninguna de las anteriores.

8. **Para Alvaro Orsatti, en relación a la participación de la mujer en las estructuras sindicales :**
 - a. Se ha producido un tránsito entre los modelos de estructuras específicas a otro de estructuras principales.
 - b. El modelo de estructuras específicas tiene que ver con la adopción de medidas de discriminación positiva
 - c. Los dos modelos están igualmente vigentes.
 - d. Ninguna de las anteriores.

9. Entre los riesgos de concentrar la estrategia en la creación de estructuras específicas dedicadas al tema de la mujer, se encuentran:

- a. Alejan aún más a las mujeres de los centros de poder del movimiento sindical.
- b. Pueden propiciar que los sindicalistas varones se desentiendan de la problemática de la mujer.
- c. Pueden convertirse en "ghettos" femeninos.
- d. Las tres anteriores son correctas.

10. En cuanto a la política de "cuotas de participación femenina"

- a. Es una medida de acción afirmativa para incorporar a la mujer en los espacios de dirección sindical.
- b. Están siendo aplicadas por muchas organizaciones sindicales especialmente en la región andina.
- c. No se pueden evaluar aún sus resultados en el mundo.
- d. Ninguna de las anteriores.

LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL MUNDO SINDICAL

CLAVE DE RESPUESTAS

AUTO-EVALUACIÓN UNIDAD 4



LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL MUNDO SINDICAL

Nº Pregunta	Respuesta
1	C
2	A
3	B
4	B
5	C
6	D
7	C
8	A
9	D
10	A

LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL MUNDO SINDICAL

GLOSARIO⁷⁷

1. ACCION POSITIVA: Medidas dirigidas a un grupo determinado, con las que se pretende suprimir y prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes (denominadas a veces «discriminación positiva»)
2. BARRERAS INVISIBLES: Actitudes resultantes de las expectativas, normas y valores tradicionales que impiden la capacitación (de la mujer) para los procesos de toma de decisiones / para su plena participación en la sociedad.
3. CUOTA : Proporción dada o parte de puestos, escaños o recursos que deben ser atribuidos a un colectivo específico, generalmente siguiendo ciertas normas o criterios, con la que se pretende corregir un desequilibrio anterior, generalmente en posiciones de toma de decisiones o en cuanto al acceso a oportunidades de formación o a puestos de trabajo.
4. DIFERENCIAS DEBIDO A GENERO : Diferencia existente entre mujeres y hombres, en cualquier ámbito, por lo que respecta a sus niveles de participación, acceso a los recursos, derechos, remuneración o beneficios.
5. DISCRIMINACIÓN DIRECTA: Situación en la que se trata a una persona menos favorablemente en razón de su sexo.
6. DISCRIMINACIÓN INDIRECTA: Situación en la que una ley, un reglamento, una política o una práctica, aparentemente neutrales, tienen un impacto desproporcionadamente adverso sobre los miembros de uno u otro sexo, a menos que la diferencia de trato pueda justificarse por factores objetivos.
7. EMPLEO REMUNERADO IRREGULAR Y PRECARIO: Empleo ocasional y generalmente no regido por un contrato en regla ni reglamento salarial o de protección social.

⁷⁷ Tomado de http://www.europarl.eu.int/transL_es/plataforma/pagina/celter/glosario_genero.htm

8. ENFOQUE DE EQUIDAD DE GÉNERO: sirve para identificar las principales inequidades de género existentes y que constituyen los grandes retos para el desarrollo de un país.
9. EQUIDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES: Imparcialidad en el trato a hombres y mujeres. Puede tratarse de igualdad en el trato o de un trato diferente, pero que se considera equivalente en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades.
10. FEMINIZACIÓN DE LA POBREZA: tendencia al aumento de la incidencia y prevalencia de la pobreza entre las mujeres.
11. IGUALDAD es un principio universal que equipara a todos los hombres y mujeres, en sus diferentes condiciones sociales, culturales y económicas, ante la ley y la sociedad.
12. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES: Ausencia de toda barrera sexista para la participación económica, política y social.
13. NOCIÓN DE OPORTUNIDAD: indica que no se trata de “bienes” de disponibilidad inobjetable e igualitaria, sino que su alcance y disfrute es accesible de manera proporcional a las posibilidades de los individuos. Lo que no debe estar en cuestión es la posibilidad del acceso. Si éste está limitado, restringido o coactado se quiebra el principio de igualdad de oportunidades.
14. PERSPECTIVA DE GÉNERO :Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dados de una política.
15. ROLES ESTABLECIDOS EN FUNCION DEL SEXO :Pautas de acción y comportamiento asignadas a hombres y a mujeres, respectivamente, e inculcadas y perpetuadas según lo descrito en «Contrato basado en las diferencias de género».

16. TECHO DE VIDRIO/CRISTAL : Barrera invisible resultante de un complejo entramado de estructuras en organizaciones dominadas por varones, que impide que las mujeres accedan a puestos importantes.
17. VIOLENCIA DOMÈSTICA/ VIOLENCIA EN LA FAMILIA: Toda forma de violencia física, sexual o psicológica que pone en peligro la seguridad o el bienestar de un miembro de la familia; recurso a la fuerza física o al chantaje emocional; amenazas de recurso a la fuerza física, incluida la violencia sexual, en la familia o el hogar. En este concepto se incluyen el maltrato infantil, el incesto, el maltrato de mujeres y los abusos sexuales o de otro tipo contra cualquier persona que conviva bajo el mismo techo.

LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL MUNDO SINDICAL

LISTA DE CUADROS

Cuadro N° 01	Diferencias entre sexo y género
Cuadro N° 02	Relaciones de género
Cuadro N° 03	Situación jurídica y real de la mujer
Cuadro N° 04	Normas legales internacionales contra la discriminación de género
Cuadro N° 05	Principales aportes de la Convención de Beijing
Cuadro N° 06	Afirmaciones fundamentales de la Convención de Belem do Para
Cuadro N° 07	Tasa de participación de mujeres y hombres por niveles de ingreso de los hogares. 1990 – 1998
Cuadro N° 08	Tasa de participación de mujeres y hombres por años de estudio
Cuadro N° 09	Ocupados no agrícolas por años de estudio en la Región Andina
Cuadro N° 10	Ocupados no agrícolas por años de estudio en la Región Andina
Cuadro N° 11	Países de la Región Andina: tasas de desempleo por sexo. 1990 - 2002
Cuadro N° 12	Región Andina. Estructura del empleo no agrícola. 1990-2001
Cuadro N° 13	Participación femenina en el total del empleo industrial. Comparación entre el comienzo de los 80 y mediados de los 90.
Cuadro N° 14	Normas Internacionales de OIT referidas al trabajo de las mujeres.
Cuadro N° 15	Convenios Internacionales de la OIT sobre el trabajo de las mujeres, ratificados en los países andinos.

LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL MUNDO SINDICAL

BIBLIOGRAFÍA

- ANKER, Richard "La segregación por género y el mercado laboral" - Ginebra: OIT. 1998
- ANNAN, Kofi. Período extraordinario de sesiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas:»Igualdad entre los géneros, desarrollo y paz en el siglo XXI. Nueva York. 2000.
- ASOCIACIÓN AURORA VIVAR " Eliminando las brechas de la desigualdad". S/edit. setiembre del 2000.
- BARBIERI, Teresa "Sobre la categoría de género; una introducción teórica- metodológica. En Género: conceptos básicos". Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- BASTIDAS ALIAGA, María - OIT. "Participación laboral y sindical de las mujeres en el Perú durante los noventa". s/edit., año 2001.
- COORDINADORA DE CENTRALES SINDICALES EN EL PERÚ "Diálogo Social en un contexto de apertura y modernización", 1996.
- DEFENSORÍA DEL PUEBLO "Sobre género, derecho y discriminación". Pontificia Universidad Católica del Perú. 2000.
- DESCO: "Empleo, programas para mujeres y jóvenes". s/edit., setiembre de 1998.
- ESCUELA PARA EL DESARROLLO "Género, Identidad y Cultura", Lima- Perú, 1999.

FERNÁNDEZ BACA, Jorge y otros.	"Relaciones de Género. Nuevas pistas para su interpretación", Lima- Perú, 1996.
FONDO LATINOAMERICANO DE EDICIONES SOCIALES (FLATES)	"La mujer trabajadora, nuevo protagonismo", Caracas – Venezuela, 1995.
FORT, María Rosa y LEMLIJ, Moisés.	"En el umbral del milenio". Lima: Sidea.
GONZÁLEZ, Gorki	"Ensayos de interés público". Pontificia Universidad Católica del Perú., año 2002.
FEDERACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJADORES DEL TRANSPORTE(ITF)	"Mujeres transportando el mundo", abril del 2002.
LÓPEZ MÉNDEZ, Irene y SIERRA LEGUINA, Beatriz	"Integrando el análisis de género en el desarrollo. Manual para técnicos en cooperación". IUDC/UCM – AECI.
MANTILLA, Julissa	"Sobre género, derecho y discriminación. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú. 1999.
OIT	"Apertura económica y empleo: los países andinos en los noventa". s/edit., año 2000
OIT	"Equidad de género en el mundo del trabajo en América Latina. Avances y desafíos cinco años después de Beijing". Año 2000.

OIT	¿Más y mejores empleos para las mujeres?. La experiencia de los países del MERCOSUR y Chile., diciembre del 2000.
OIT	" Panorama Laboral 2001.
OIT	"Panorama Laboral"- 2002.
SANCHIS, Norma	"El ALCA en debate. Una perspectiva desde las mujeres". Edit. Biblos, año 2001.
SARMIENTO, Libardo y VARGAS, Hernán	"El trabajo de las mujeres en Colombia". Corporación Viva la Ciudadanía. Año 2002.
STAFF, Mariblanca	"La perspectiva de género desde el derecho". En: www.legalinfo-panama.com/articulos
	"Hacia una agenda sindical en el MERCOSUR" , lo puedes encontrar en la página Web: www.ccsccs.org/html_publicaciones_y_documentos/docs_serie_mercosur/pyd_doc
VILLANUEVA, Rocío.	"Análisis del Derecho". En: Revista Derecho. Lima, N° 51. Dic, 1997, p.486.



General Cordova 1198 Jes' s María Lima - Per'
TelÉfonos: (51 1) 471-0188 / 470-0954 / 265-9232 Fax: (51 1) 471-5642
e-mail: postmast@plades.org.pe www.plades.org.pe