Anexos:

1) Conceptos y normativa
2) Experiencias de buenas prácticas laborales con equidad de género

1. Conceptos y normativa

1.1 Definiciones

El diálogo social es una forma de interacción social propia de toda sociedad, necesario para entenderse y llegar a acuerdos y beneficios comunes para todos y todas.

Según la Organización Internacional de Trabajo (OIT), "el diálogo social es todo tipo de negociaciones, consultas o intercambio de información, en el marco de las relaciones laborales, entre Estado, empleadores/as y trabajadores/as sobre temas de interés común y de políticas, laborales, económicas y sociales"[1].

Así mismo podemos tomar en cuenta la diferencia que existe entre el diálogo social y la negociación colectiva, según Visser (2001:184) el diálogo social "no es lo mismo que negociar, pero ofrece un marco para una negociación más eficaz al ayudar a diferenciar una negociación sobre "la situación actual de las cosas" de una negociación sobre la distribución de los costes y los beneficios". En otras palabras, el diálogo social es una etapa inicial para alcanzar una comprensión o un marco de referencia común a fin de "separar la asimilación de los hechos, los problemas y las posibles soluciones", que puede conducir a una negociación colectiva donde los interlocutores sociales negocien sobre sus posiciones. Esta definición fue respaldada por el Grupo de Alto Nivel de la Unión Europea sobre Relaciones Laborales que definió el diálogo social como "un proceso en el que los interlocutores se comunican sus intenciones y capacidades, elaboran la información que se ha puesto a su disposición, y clarifican y explican sus hipótesis y expectativas[2] , siendo este en muchos casos un paso previo a una negociación colectiva.

En tal sentido consideramos al diálogo social bipartito como una herramienta más para incorporar el enfoque de género y mejorar las condiciones laborales y de vida de las mujeres trabajadoras del sector agroexportador.

1.2 Tipología

Los tipos de diálogo social se clasifican según su característica, podemos encontrar los siguientes (Ver Cuadro 1).

a) Por la forma de interacción, los tipos de diálogo social son: La negociación, la consulta, la concertación y el intercambio de información.
b) Por la representación/los/as actores involucrados/as, por la cual el diálogo social puede ser bipartito, tripartito y tripartito plus.
c) Por las materias que abordan
d) Por los niveles
e) Por el carácter
f) Por la dimensión temporal

1 ISCOD. Balbín, E. (2011) pág. 7
2 Aspectos clave del Diálogo Social Nacional: Un documento de referencia sobre el Diálogo Social (OIT Mayo 2014)

Cuadro 1. Tipología del diálogo social

Característica	Tipos
Forma de interacción	Negociación, consulta, concertación, intercambio de información.
Por la representación	Bipartito, tripartito, tripartito plus.
Materias	Sociales, económicas, productivas
Niveles	Supranacional (Unasur, Mercosur, Comunidad Andina, OIT, Corte de San José), nacional, sectorial, provincial, empresarial.
Carácter	Formal (se realiza en el marco de normas), informal
Dimensión temporal	Continuo, intermitente, accidental o esporádico.

Para la presente Guía de incorporación del enfoque de género en el diálogo social, la experiencia del Sindicato de la Empresa Camposol - SITECASA, el diálogo social seguido durante el 2015 – 2016, es del tipo bipartito, involucrando formas de interacción como la negociación, la consulta, el intercambio de información y la concertación, además de tratarse materias laborales y sociales, de carácter informal, pues no han necesitado de regulación como la negociación colectiva para llegar a acuerdos vinculantes y ha tenido una dimensión temporal del tipo continuo.

1.3 Importancia

El diálogo social clasifica su importancia a nivel político y de las relaciones laborales. En el nivel político es un elemento propio de una sociedad democrática, no se puede gobernar sin la sociedad civil, asimismo forma parte de las políticas laborales del trabajo decente consideradas en las políticas globales de desarrollo como los Objetivos de Desarrollo Sustentable y finalmente garantiza políticas sociales y laborales incluyentes y con respaldo social.

A nivel de las relaciones laborales, reconoce, procesa y previene el conflicto laboral, es una estrategia para lograr diversas soluciones frente a los problemas en el centro de trabajo, más allá de los acuerdos que se puedan obtener con la negociación colectiva. Uno de los problemas en el centro de trabajo es la inequidad de género, lo cual mantiene brechas salariales, segregación ocupacional e inflexibilidad para la conciliación del trabajo familiar y laboral, que ahora encuentra en el diálogo social un instrumento para poder lograrla.

El valor del diálogo social

Es importante plantear de una manera clara el diálogo social, el respeto por las normas del diálogo social depende de la forma en que estén planteadas. No deberían imponerse «desde arriba», sino formularse al calor de un intercambio de toda la información pertinente y de un método de trabajo participativo que comprenda consultas, negociaciones y consenso. Sólo la participación de los interesados en cada una de las etapas de la toma de decisiones puede suscitar una mejor toma de conciencia y un compromiso[1]. Es por ello que es importante la escucha de las diferentes organizaciones sindicales .

El diálogo social es una herramienta poderosa para buscar maneras concretas para establecer y mantener la cohesión social y mejorar la gobernanza. Y, por cierto, contribuye a crear servicios de calidad, tanto para su personal como para los clientes.

Consideramos que una parte importante de los factores que determinen las características y la evolución del mercado laboral "se ubican" fuera del mercado de trabajo –como son el nivel de la inversión y del crecimiento económico, así como el sistema educativo– otros aspectos forman la institucionalidad laboral, concepto bajo el cual se comprende el conjunto de reglas que regulan el comportamiento de los actores quienes se desempeñan en este mercado. La institucionalidad laboral se compone de tres tipos de regulaciones: del mercado, legales y determinadas en la negociación colectiva (Bet

1 Guía Práctica para fortalecer el Diálogo Social en la Reforma de los Servicios Públicos – OIT 2005
Mercado laboral y diálogo social en el Perú - Comisión Económica para América Latina y el Caribe

cherman, Luinstra y Ogawa, 2001). Para una contribución al desarrollo socio-económico debe cumplir con un doble objetivo: Garantizar un funcionamiento eficiente del mercado de trabajo y reforzar la posición de los actores estructuralmente más débiles en este mercado (Weller, 2009). El cumplimiento de este doble objetivo incidiría en incrementos de la productividad, mejoras en la inserción laboral y una mayor cohesión social[1] y es así que consideramos que el segundo objetivo se enmarca perfectamente en un diálogo social coherente, inclusivo y sostenible.

1.4 Condiciones y factores

Según la CEPAL, un exitoso proceso de diálogo social depende de que estén dadas múltiples condiciones, siendo una fundamental el reconocimiento mutuo de los actores sociales como legítimos representantes de posiciones divergentes e igualmente legítimos (García Femenía, Morgado Valenzuela y Rueda Catry 2007). Otro aspecto importante es la identificación de temas de interés común para un diálogo social[2].

Así mismo resumimos algunos factores a favor o en contra:

Cuadro 2. Factores a favor y factores en contra

Factores que favorecen	Libertad sindical: es un concepto multifacético que, entre otros aspectos, incluye: a) el derecho de los trabajadores y los empleadores a constituir sin autorización previa las organizaciones que estimen convenientes; b) el libre funcionamiento de estas organizaciones; c) el derecho a elegir libremente sus representantes; d) el derecho de estas organizaciones a organizar su administración interna; e) el derecho de estas organizaciones a organizar sus actividades y a formular su programa de acción; f) el derecho a la huelga; g) el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores; h) la protección contra todo acto de discriminación tendente a menoscabar la libertad sindical; i) la protección contra los actos de injerencia; j) el derecho a la negociación colectiva.
	Los fundamentos democráticos
	La legitimidad por medio de organizaciones de trabajadores y empleadores que sean representativas, transparentes, responsables
	La voluntad y el compromiso políticos de todas las partes que participan en el diálogo social
	La competencia técnica
	La capacidad de cumplir lo pactado
Factores que dificultan	Los intereses particulares que impiden las reformas
	La falta de acuerdos básicos sobre el análisis o los preceptos económicos
	Falta de legitimidad de las organizaciones sindicales
	Poca claridad de las demandas
	Poca preparación de los actores y actoras
	Poca participación de las mujeres

1 Mercado laboral y diálogo social en el Perú - Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). 2011
2 Mercado laboral y diálogo social en el Perú - Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). 2011

1.5 Marco Normativo

El marco conceptual en tema de género y diálogo social se enmarcan en instrumentos nacionales e internacionales

• Constitución Política del Perú:
Título I, Capítulo I, Derechos Humanos de la persona. Todos y todas tenemos derecho: la vida, identidad, integridad, libre desarrollo y bienestar, a la igualdad ante la ley. Nadie puede ser discriminado(a) por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica y cualquier otra índole. Artículo II, derechos fundamentales de las personas señala en el inciso 2. La igualdad ante la ley, e inciso 24. Libertad y seguridad para las personas, señala h) Nadie debe ser víctima de violencia.

• Ley de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres N° 28983:
El artículo 6, inciso f. garantiza el derecho a un trabajo productivo ejercido en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, incorporando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, en la formación, promoción, y condiciones de trabajo.

Así mismo podemos referir las siguientes normas nacionales e internacionales, que pueden ser usadas como marco referenciales:

• Ley Nº 30364 (23, nov. 2015) Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar.
• R.M. 159-2013-TR-10/9/2013. Guía de Buenas Prácticas en Materia de Igualdad y No Discriminación en el acceso al empleo y ocupación.
• R.M. 048-2014-TR-26/03/2014. Guía de Buenas Prácticas en materia de conciliación del trabajo y la vida familiar y personal.
• R.M. Nº 052-2016-TR Aprueban el "Protocolo de Actuación frente a la Vulneración de los derechos de las trabajadoras y los trabajadores víctimas de violencia". 9/03/2016.
• Ley Nº 28542 Ley de fortalecimiento de la familia. 26/05/2005.
• Ley Nº 29896 – Ley que establece la implementación de lactarios en las instituciones del sector público y privado promoviendo la lactancia materna. 7/07/2012. y su Reglamento D.S. Nº 001-2016-MIMP.
• Acuerdo Nacional, foro permanente de diálogo social multipartito para la consulta de políticas económicas, sociales y ambientales.
• Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer – CEDAW.
• Convención de Belem do Pará.
• Convenio 144 de la OIT. "Convenio sobre la consulta tripartita", de 1976.
• Convenio 100 de la OIT. "Convenio sobre igualdad de remuneración" de 1950
• Convenio 103 de la OIT. "Convenio sobre protección a la maternidad" de 1952
• Convenio 111 de la OIT. "Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)" de 1958
• Convenio 156 de la OIT. "Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares" de 1981.
• Convenio 183 de la OIT. "Convenio sobre la protección de la Maternidad" de 2000.

El diálogo social dado su proceso de construcción podría vincularse los compromisos de la responsabilidad social , por ello es importante mencionar los estándares de responsabilidad social[1]:

• ISO 2600. Es una guía que brinda orientación general sobre responsabilidad social, a fin de respetar la cultura y legislación de cada país.
• SA 8000. Es una certificación voluntaria, creada por la Social Accountability International con el propósito de promover trabajo decente. Se basa en los tratados internacionales sobre derechos humanos fundamentales de las trabajadoras y trabajadores, incluyendo salario justo

1 La responsabilidad social empresarial (RSE) es una herramienta de gestión, a partir de la cual la empresa no sólo se preocupa por su desempeño económico, sino también por el impacto que su quehacer tiene en diversas áreas como: la comunidad, el medio ambiente, sus trabajadores/as, los medios de comunicación, etc. Fuente: Gobierno de Chile - Servicio Nacional de la Mujer, Acción RSE. 2016.

incluyendo salario justo, salud, seguridad, no discriminación y erradicación del trabajo infantil.

• GRI G3. La herramienta G3 ofrece una guía para que las organizaciones elaboren memorias de sostenibilidad en base a resultados económicos, medioambientales y sociales.

• Indicadores ETHOS–PERU 2021. Se precisan indicadores de Responsabilidad Social Empresarial adaptados a nuestra realidad y permite el auto aprendizaje, sensibilización, evaluación y seguimiento de la gestión de las empresas en relación a la incorporación de la RS en el planeamiento estratégico, monitoreo y desempeño de las empresas.

• Pacto Mundial. Basado en las declaraciones y convenciones internacionales, señala que las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados en el ámbito internacional. Entre las normas laborales, refiere que debe eliminarse la discriminación con respecto al empleo y la ocupación.

La experiencia sostenida de diálogo social en nuestro país data desde el año 2002, mediante Ley N° 27711 y Ley N° 28318, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) crea en el 2004 el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo (CNTPE), el cual es el órgano consultivo, de concertación y coordinación del sector trabajo, de políticas en materia de trabajo, empleo, protección social y regulación de las RMV.

En nuestro país hay avances normativos para promover la igualdad de género en el empleo. La norma que promueve la igualdad de género con atención a la conciliación de la vida laboral y familiar es la R.M. 048 – 2014 – TR – 26/03/2014 – MTPE, aprueba el documento denominado "Guía de buenas prácticas en materia de conciliación del trabajo y la vida familiar y personal". Esta norma propone las medidas o buenas prácticas tales como: horarios flexibles que compatibilicen la vida familiar (cuidado de hijos/as), personal (estudios, especialización) y garanticen productividad, descansos y vacaciones compatibles con la vida familiar y personal; ampliación de permisos y licencias relacionadas a los descansos pre, post natal, lactancia materna, licencia por paternidad y cuidado de la salud de familiares. Asignación del lugar de trabajo cercano a los domicilios de los trabajadores/as. Implementación del teletrabajo temporal o alternado. Implementar servicios de cuidado para los hijos/as de los trabajadores y trabajadoras. Servicios de información y capacitación, sobre centros de cuidado infantil aledaños al lugar de trabajo.

2. Experiencias de buenas prácticas laborales con equidad de género

Las buenas prácticas para promover la igualdad de género en el empleo impulsadas por el Estado como parte de la responsabilidad social empresarial (RSE) son:

• El concurso Buenas Prácticas Laborales (BPL) promovido por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE).

• Premio Empresa Segura promovido por el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMPV).

El concurso de Buenas Prácticas Laborales premia a las empresas consideradas modelos del respeto y defensa de los derechos fundamentales de los trabajadores/as. Considera las siguientes categorías de premiación: Promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres; no discriminación por credo, discapacidad, condición económica, raza, sexo; e igualdad de grupos vulnerables. Erradicación de las peores formas de trabajo infantil. Prevención de riesgos en salud y seguridad laboral, acoso sexual y hostigamiento laboral. Promoción y respeto a la libertad sindical; canales de atención al trabajador y su participación en la gestión de la empresa. Eficiencia en la gestión de remuneraciones, política salarial y beneficios a los trabajadores. Promoción del equilibrio trabajo-familia. Prevención, gestión de ceses laborales y preparación para la jubilación. Desarrollo profesional y acceso a la capacitación. Promoción del trabajo ordenado con clientes y proveedores.

El premio Empresa Segura del MIMPV, tiene como base el estudio "Los Costos Empresariales de la Violencia Contra las Mujeres en el Perú- Una estimación del impacto de la violencia contra la mujer en relaciones de pareja en la productividad laboral de las empresas peruanas". Este estudio destaca los costos de la violencia que afecta a las trabajadores y trabajadores, a la productividad de la empresa y al Estado.

Podemos señalar algunas cifras:
• El 23.24% de mujeres trabajadoras remuneradas ha sido víctima de la violencia, en promedio 4 veces al año. 450 586 mujeres han sufrido violencia al menos una vez al año.

• 3 de cada 10 mujeres han sido afectadas física y sexualmente por sus parejas (Organización Mundial de la Salud – 2013)

• Dos de cada 10 mujeres emprendedoras peruanas han sufrido violencia por parte de sus parejas o exparejas (ENDES 2011) Como consecuencia de la violencia en el Emporio Comercial de Gamarra[1] en Lima, se pierde 8 millones 888 mil 673 dólares por año (2017)

• Se pierden 70 millones de días laborales al año. (ENDES, 2011).

• En el sector textil, se estima que el 61,9% de trabajadoras han sido agredidas en algún momento de sus vidas por su pareja o expareja. Los costos anuales ocasionados por la violencia contra las mujeres es de aproximadamente $604 091,78 dólares.

• Se estima que los días laborales perdidos por año (ausentismo) como consecuencia de la VcM son 35 para hombres y 24 para las mujeres.

• Las empresas peruanas asumen un costo total anual solo en ausentismo, presentismo y tardanza de 3,406 millones de dólares en agredidas y 3,338 millones de dólares en agresores.

• Sólo en presentismo y ausentismo, equivale por año 454 dólares de costo para las agredidas y 696 dólares por año para los agresores. (Vara, 2013; Díaz & Miranda, 2010).

Dicho premio consiste en el cumplimiento de algunos de los 19 criterios de prevención de la violencia contra la mujer y promoción de la igualdad de género en el empleo, especificados a nivel de la organización, de servicios y práctica diaria y trabajo con y hacia la comunidad. Dichos criterio están relacionados a políticas empresariales y prácticas que promuevan la no discriminación, el rechazo a la violencia, la capacitación en el tema de violencia, sanción al acoso sexual y otras prácticas violentas, el apoyo de proyectos sobre prevención de la violencia contra la mujer en la comunidad donde opera la empresa, así como difusión interna y externa de prevención de la violencia contra la mujer.

Dentro de las iniciativas de la sociedad civil, encontramos la elaboración del ranking de equidad de género de Aequales se genera en base al resultado y orden de la puntuación en el ranking de cada empresa. Definen su evaluación en aspectos como: a) Gestión de Objetivos; b) Cultura Organizacional; c) Estructura; d) Gestión del Talento. La Empresa Camposol ha postulado para ingresar a esta Ranking.

1 Área comercial más importante del Perú, relacionada al rubor de confecciones.