



CORRIENTE SINDICAL Ignacio Torres Giraldo

corrientesindical.ITG@gmail.com

TESIS DE LAS MUJERES DE LA CORRIENTE SINDICAL IGNACIO TORRES GIRALDO AL VI CONGRESO DE MUJERES DE LA CUT

Bogotá, 6 y 7 de Mayo de 2019

Estimadas compañeras,

Es para nosotras muy importante participar en las deliberaciones que se llevarán a cabo en el VI Congreso de Mujeres CUT. Consideramos que el importante acumulado y lucha que se ha venido dando en los anteriores Congresos nos debe servir de marco y punto de partida para lograr unidad en un pliego conjunto de las trabajadoras colombianas.

Durante los últimos 30 años, la CUT ha sido testigo de los grandes cambios en la vida económica, política y social en el país y el mundo, cumpliendo un papel importante en la lucha por los derechos políticos, económicos y sociales de los trabajadores y las trabajadoras en Colombia.

Por ello, consideramos que nuestra Central debe avanzar en el fortalecimiento de una posición política que proponga salidas alternativas al capitalismo actual, y haga suya la tarea de la destrucción del sistema patriarcal capitalista en Colombia, que agobia principalmente a las mujeres.

Estamos listas a apoyar los retos de la CUT, a impulsar la generación de nuevas posiciones políticas desde una óptica del pueblo y su proyección y militamos en la causa contra el sistema patriarcal.

Hemos elaborado ponencia para cada una de las comisiones preparatorias del VI Congreso de Mujeres CUT, que ha sido un trabajo colectivo de las compañeras que hacen parte de la corriente de mujeres dentro de la corriente sindical ITG, esperamos aportar y aprender de la diversidad de mujeres que se expresan en este Congreso. Estas propuestas de discusión se apoyan en estudios oficiales, particulares y experiencias de cada una de nosotras, las cuales pueden ser consultadas en este documento en el numeral 2. Ponencias.

En el proceso de compilación nos han surgido varias inquietudes: ¿Desde qué perspectiva estamos evaluando la condición de las mujeres? Hay muchos trabajos sobre el tema en Colombia, pero esos estudios están contruidos para identificar los factores que impiden que las mujeres sean más productivas y/o aporten al actual régimen económico.

La economía informal es declarada por el PND como economía ilegal, en la necesidad de cooptar los aportes de los sistemas de seguridad social, los impuestos y la bancarización de un gran espectro de la población. Por ello, los datos de precarización y pobreza en las mujeres se relacionan con la economía informal y la economía del cuidado. Sin embargo, estas no difieren mucho de las condiciones de las trabajadoras formalizadas que tienen como ingreso el salario mínimo.

Si miramos el PND y los estudios consultados, estamos de acuerdo que hace falta una mayor y mejor política pública sobre mujer y género, que las brechas salariales son enormes entre hombres y mujeres, que se ha descargado sobre las mujeres el cuidado de la infancia, la juventud y la vejez, que hay una baja participación de la mujer en la toma de decisiones, que las mujeres están siendo violentadas en el



CORRIENTE SINDICAL Ignacio Torres Giraldo

corrientesindical.ITG@gmail.com

seno de la familia y la sociedad en épocas y en zonas de paz y guerra, y que la mujer rural se encuentra en peores condiciones de dependencia y vulnerabilidad.

Todas las propuestas plantean transversalidad del enfoque de género y el apoyo para que las mujeres puedan ser autónomas y reconocidas como parte activa del desarrollo social, en especial para garantizar la accesibilidad, la cobertura y su organización. Sin embargo, todo esto se realiza desde una perspectiva para dar mayor desarrollo a un capitalismo extractivo y especulativo.

¿Qué tipo de economía necesitamos para liberar realmente a las mujeres del sistema patriarcal capitalista? Pasamos de las rejas del hogar a las rejas de los puestos de trabajo y al consumismo que reproducen la valoración y el papel asignado en esta sociedad a la mujer. Liberar mano de obra cautiva en los hogares para que las mujeres participen en los grandes enclaves de capital extractivo (casinos en los grandes proyectos extractivos y de infraestructura) dejando las labores de cuidado a otras, en la necesidad de mayores ingresos familiares.

Se dice que la educación es un elemento crucial para ganar autonomía y aceptación en el ámbito laboral, sin embargo, las mujeres somos las más educadas pero las de menores ingresos y de mayor desempleo. ¿Qué pasa entonces? Hay que cuestionar la educación que se imparte desde la infancia, aquella que nos integra a la sociedad.

Hay un avance en la participación de las mujeres en los puestos de decisión del Estado y del sector privado, pero muy poco en dirigencia en las organizaciones sociales, gremiales y democráticas del pueblo. Tal vez porque los capitalistas entienden que involucrar a mujeres en puestos de dirección o como trabajadoras soporta y atornilla más su mundo.

Entonces, si no colocamos atención a la organización de las mujeres en las organizaciones del pueblo, ¿cuándo vamos a entender que se requiere de la participación activa de las mujeres en la resistencia y la transformación?

Las impresionantes manifestaciones de mujeres a nivel mundial, el pasado 8 de marzo de 2019¹, evidencian que el movimiento de las mujeres hace parte de las grandes resistencias al modelo neoliberal y a la globalización imperialista, se organiza y reta el ascenso de los gobiernos fascista en el mundo que ataca y relega a las mujeres, levanta su indignación por la violencia y feminicidios de las mujeres en situaciones de guerra y paz y denuncia todas las prácticas que denigran a la mujer en las diferentes esferas de la sociedad.

El movimiento de las mujeres se ha colocado al frente de la lucha social y política y promete levantar los cimientos de esta civilización construida sobre el despojo, la muerte, la explotación y el enriquecimiento vil de unos pocos. Y no es para menos, su cuerpo y su vida se convirtió en botín, en mercancía y en trabajadora sobreexplotada; el feminicidio la acecha, el amor se le convierte en supeditación y los lazos de familia en control.

¹ Las movilizaciones de las mujeres en el marco de las jornadas del 8 de marzo, 25 de noviembre, por los derechos sexuales y reproductivos, a favor del aborto, contra el patriarcado, el capitalismo y el avance del fascismo y autoritarismo de los Estado y gobierno, muestran la diversidad y pluralidad de las expresiones de mujeres que persiguen hacer valer sus derechos y construir otra propuesta de sociedad. Se resalta la masiva movilización en Argentina, Chile, Perú, Venezuela, Uruguay, Paraguay, Francia, España, Italia entre otros, así como el aumento de las concentraciones de mujeres de diversos sectores y regiones en Colombia. Igualmente, la existencia de diversos procesos de unidad y articulación de las mujeres, entre ellas la Conferencia Mundial de Mujeres y el Encuentro de Mujeres de América Latina y el Caribe.



CORRIENTE SINDICAL Ignacio Torres Giraldo

corrientesindical.ITG@gmail.com

El avance desde la CUT ha sido muy poco en este tema, no estamos pidiendo ser mujeres de segundo orden en la política y en el gremio, estamos proponiendo que se realice una transformación de la política interna de la CUT para que se fortalezca con la participación e incidencia de las mujeres.

Por todo lo anterior, planteamos que el VI Congreso de Mujeres de la CUT proponga al VII Congreso CUT: **La construcción y aplicación de una política sobre la mujer trabajadora colombiana, desde las perspectivas de resistencia y alternativa al modelo político, económico y cultural para:**

a) Abordar la política pública de mujer y equidad de género desde la mirada de los y las trabajadores.

Evaluar la política de mujer y equidad de género del Estado colombiano y las políticas del actual PND en relación al tipo de relaciones económicas y sociales que se persigue afianzar o transformar desde las clases dominantes, y plantear políticas que develen las intenciones y propongan alternativas democráticas que frenen la cosificación de la mujer, la disminución del patriarcado y la dignificación de los seres humanos.

b) Incorporar de manera más eficaz y precisa las reivindicaciones de las mujeres en la negociación colectiva, en los pliegos de negociación.

Desarrollar investigaciones sectoriales sobre las condiciones específicas de las mujeres que soporten los pliegos de negociaciones colectivas; a través de un programa que permita el desarrollo de una línea de investigación de la CUT sobre las mujeres y su mundo laboral.

c) Ampliar la sindicalización de las mujeres y garantizar su permanencia en los diferentes niveles de dirigencia.

Desarrollar campañas de sindicalización de mujeres, identificando las limitaciones que se presentan para su organización y adoptar medidas efectivas de acuerdo a las condiciones específicas de los sectores que permitan mayor empoderamiento, así como eliminar las barreras y trabas existentes para construirse como mujeres dirigentes.

d) Transformación de las relaciones sociales patriarcales en el seno de la CUT

Identificar las relaciones sociales patriarcales en el seno de la CUT, proponer y adoptar medidas prácticas para su transformación en todos los niveles. Incentivar la igualdad y equidad entre hombres y mujeres, además, impulsar debates profundos sobre las desigualdades principalmente laborales y políticas, promoviendo la participación activa de las mujeres en su seno.

La ley de cuota sindical debe garantizar que las mujeres lleguen a los cargos de dirección. Los presupuestos para las secretarías de la mujer deben aumentarse para la realización de programas de formación laboral, sindical y políticas acordes a las necesidades, los tiempos y realidades de las mujeres trabajadoras.

PROPUESTAS PARA LAS MESAS DE TRABAJO



CORRIENTE SINDICAL Ignacio Torres Giraldo

corrientesindical.ITG@gmail.com

PONENCIA 1. SITUACIÓN NACIONAL E INTERNACIONAL²

PONENCIA 2. MUJER, EMPLEO Y SALUD

La mujer y el tenebroso panorama del sector salud. Una introducción necesaria.

El modelo de seguridad social en Colombia desde la implementación de la ley 100, fue concebido como un sistema de aseguramiento, en el que prevalece la atención a la enfermedad y con un financiamiento que estaba previsto se realizara a través de los aportes en salud de los trabajadores y empleadores; política poco útil en un país con una informalidad en el empleo que en el caso de las mujeres supera el 49% en Colombia, llegando a estar en el 80% en el área rural.

Desde 1993 cuando se implementó este sistema de aseguramiento se proyectó que a los 10 años se alcanzaría la cobertura de 80% de la población que predominantemente estaría definida por la población afiliada al régimen contributivo. Sin embargo a más de 25 años de y después de tres grandes reformas (Ley 11 22 de 2007, Ley 1438 de 2011 hasta llegar a la Ley 1751 de 2015, más conocida como Ley Estatutaria en Salud) y a pesar de haber alcanzado una cobertura superior al 95% , se sigue evidenciado un sistema de salud que tiene al borde del colapso a todo el sector público; no mejora las condiciones de la salud del pueblo colombiano y cada día hace más precarias las condiciones laborales de los trabajadores de la salud sometidos a la tercerización, prestación de servicios, y desconocimiento por parte de los empleadores de los mínimos derechos laborales ..

Se ha unificado el Plan Obligatorio de Salud (POS), se han ido aumentando los servicios y la tecnología, pero se continua por parte de las EPSs con la política contención del gasto a través de negación de servicios, demoras en la atención que llevan a la población en los casos de enfermedades de alto costo a acudir a la tutela como la única forma de alcanzar el derecho a la salud.

Según cifras del Dane el aseguramiento en salud en diciembre de 2018 alcanzo un 96,4% con un 45% de régimen subsidiado, 45% de régimen contributivo y 4,6% de regímenes especiales. Este aseguramiento no garantiza la atención a la población de zonas alejadas donde la accesibilidad está lejos de los objetivos de la Ley estatutaria que define un modelo integrado de atención, que garantice la atención integral de la población con énfasis en la promoción de la salud y prevención de la enfermedad, la que hasta ahora no ha podido funcionar con éxito en ningún municipio del país.

Es necesario aclarar que el régimen subsidiado es financiado por los aportes de solidaridad de los trabajadores que devengan más de dos salarios mínimos y por los impuestos pagados por todos los colombianos, y el régimen contributivo financiado en su totalidad por los aportes patronales y de trabajadores; la administración de estos recursos se hace a través del ADRES. (Administradora de los Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud) que está a cargo de toda actividad que desempeñaba el FOSYGA, que entrega los recursos de la salud para la administración de los mismos a

² Una mayor exposición de la situación nacional e internacional se encuentra en las tesis de la corrientes ITG



CORRIENTE SINDICAL Ignacio Torres Giraldo

corrientesindical.ITG@gmail.com

las EPSs, verdaderos intermediarios que elevan los costos de la salud y generan la crisis financiera de sector.

A pesar de haberse incrementado el gasto en salud en estos 25 años hasta llegar a 32 billones de pesos para el año 2019, de los cuales el 98% destinado a funcionamiento, no se ve una salida a la crisis de la salud en Colombia mientras continúe este modelo de salud.

Es de anotar que a pesar de estos recursos, debido a la intermediación y al alto grado de corrupción en el sector desde años atrás, se han ido acumulando deudas las instituciones prestadoras de salud que hoy alcanzan a más de 10 billones de pesos, que hacen que el sector viva en una continua crisis que se refleja en la mala calidad de la prestación de servicios de salud y cierre de hospitales, atrasos en salarios que en casos críticos como los hospitales de Córdoba, Cesar, Guanía y Vaupés pasan de 8 meses para los contratistas y de 6 meses para los trabajadores de planta, sin embargo el gobierno no investiga y mecho menos toma medidas al respecto.

En el plan del gobierno de Duque la única referencia al sector salud fue el *Punto final* que es una estrategia que busca dar punto final a las deudas de las EPS, dejando de reconocer las deudas con los hospitales, liquidación de EPS, con simples cambios de nombres, y en el caso de reconocimiento de deudas con plazos de pagos a más de 10 años que llevaría a gran parte de los hospitales a su liquidación.

Con este panorama de la salud en Colombia es claro que para el pueblo no es fácil acceder a la salud como un derecho fundamental, y dado el papel preponderante de las mujeres en el cuidado, las convierte en las mayores usuarias del sistema, enfrentadas a un sistema que cada día pone más trabas para la atención y le exige destinar gran parte de su tiempo a la consecución de un servicio, aumentando su carga en el cuidado de su familia.

Con estas condiciones las mujeres están llamadas a liderar la lucha y promover la organización en torno a la defensa de la salud como un derecho fundamental.

Las mujeres trabajadoras y la salud

Numerosos estudios realizados en Colombia sobre las condiciones de trabajo de la mujer no solo en el sector informal sino en el formal, devela o sigue develando las condiciones precarias del trabajo, el ingreso está por debajo del salario mínimo, largas jornadas laborales, condiciones que deterioran su salud, unido muchas veces al bajo nivel educativo y al que ellas sean también cabeza de familia es decir mujeres con una gran carga social y familiar, lo que es solo una muestra de las condiciones generales de la mujer en nuestra sociedad.

Trabajos realizados en algunos países de Latinoamérica, que han hecho énfasis en el lugar del trabajo femenino en la sociedad, llegan en general a puntos comunes en cuenta a la discriminación de la mano de obra femenina; se identifican las condiciones de trabajo de la mujer con sus determinantes histórico-sociales, derivados de la diferenciación por clase social, raza y género que condicionan su subordinación en la estructura social que aunque ha tenido grandes y profundas transformaciones a través del tiempo se condiciona por patrones ideológico-culturales patriarcales.

Es importante decir que estos estudios siguen siendo muy limitados, aún estamos lejos de dimensionar la realidad de la mujer trabajadora latinoamericana, aun no se abordan suficientemente los temas fundamentales de la actualidad del trabajo femenino como es el trabajo informal y las formas de contratación y flexibilización laboral la falta de reconocimiento social, las dobles y triples jornadas de



CORRIENTE SINDICAL Ignacio Torres Giraldo

corrientesindical.ITG@gmail.com

trabajo, las desigualdades en la remuneración, *la invisibilidad de las mujeres en la prevención de enfermedades del trabajo* y la violencia dentro de los lugares de trabajo.

Acercándonos un poco a lo que ocurre específicamente en Colombia, el desempleo presentó un aumento mayor al ya acostumbrado, en enero de 2019, en 12.8%, según las estadísticas del Dane, lo cual es mayor en las Mujeres (para el trimestre móvil noviembre 2018 - enero 2019 la tasa de desempleo para las mujeres fue 14,0% y para los hombres 7,8% respectivamente).

El trabajo informal también ha aumentado³ tanto para hombres como para las mujeres pero sigue siendo más representativo en las mujeres, lo cual se explica por la mayor tasa de desempleo en las mujeres, pero desafortunadamente también se escucha el sustento para aceptar este tipo de empleos (tanto a hombres como a mujeres) permite a las mujeres desempeñar de manera paralela “sus” actividades domésticas, reproductivas y de servicio familiar en general.

En Colombia el 42% de las mujeres trabaja por cuenta propia. Es la categoría ocupacional predominante entre las mujeres pobres, y por tanto oculta situaciones de informalidad, pues el cuentapropismo no es propiamente emprendimiento laboral formal con protección social, sino un medio de mera subsistencia con muy bajos ingresos, en lo que se conoce como el “rebusque”. Según la CEPAL, las mujeres colombianas, nicaragüenses y peruanas son las que más se desempeñan en esta categoría ocupacional.

Claramente las mujeres en Colombia han ido participando más en el mercado laboral, pero lo hacen en condiciones de desventaja y precariedad. Sigue existiendo una brecha de género en materia de ingresos, en el caso de las asalariadas, perciben menores ingresos: ganan 7 por ciento menos al mes que sus pares hombres. En el grupo de trabajadores independientes, la brecha en ingresos es mucho mayor: las mujeres reciben al mes una entrada económica 35,8 por ciento inferior a la de los hombres⁴.

En el reporte de igualdad de género del Foro Económico Mundial de 2017, reveló que pese a los avances de varios países para reducir la inequidad, el mundo retrocedió en este esfuerzo y la brecha entre hombres y mujeres pasó de 31,7% en el 2016 a 32% en 2017.

En correspondencia con lo anterior, por cada mujer que ejerce el rol de patrona o empleadora, hay dos hombres que ejercen ese rol, pese a que las mujeres tienen en promedio *1.1 años más de educación que los hombres* y que hay 6.070 mujeres más que hombres que terminaron estudios de educación superior.

Muy pocas mujeres trabajadoras en el sector informal están afiliadas al régimen contributivo, lo que indica que los eventos en salud relacionados con el trabajo son atendidos por el régimen subsidiado o por el régimen vinculado, y aun es menor el porcentaje de mujeres que están afiliadas al régimen de pensiones o a riesgos profesionales; *esto lleva a pensar que existe una gran subregistro de los problemas ocupacionales de las mujeres.*

No obstante, en los últimos años se han hecho varios estudios sobre la mujer en el campo de la salud ocupacional, considerando las diferencias de género que explicitan exposiciones de riesgo diferentes y morbilidad ocupacional específica (Sin embargo, sus problemas de salud y enfermedad relacionados con el trabajo, es necesario estudiarlos más). Aún en la actualidad la mujer no se desempeña en muchos campos porque está presente la creencia de que hay trabajos inseguros para ellas y que la morbilidad

³ Según el DANE la informalidad laboral en Colombia fue del 48% en 2018

⁴ Según estadísticas del Dane 2018



CORRIENTE SINDICAL Ignacio Torres Giraldo

corrientesindical.ITG@gmail.com

encontrada se debe a su susceptibilidad biológica y psicológica, determinando una barrera de acceso en igualdad de condiciones y una limitante para la investigación en la mujer como sujeto ocupacional.

El estudio de la salud ocupacional de las mujeres, hace que sea más que pertinente introducir la perspectiva de género en el análisis de las relaciones laborales, porque es mucho lo que hay que cambiar para lograr la equidad que se requiere en este campo. Siguen existiendo grandes diferencias en la participación de las mujeres en los diferentes sectores de la economía, en el tipo de profesiones elegidas por ellas, en el tipo de contratación y a nivel salarial.

Algunas investigaciones realizadas tanto en el sector formal como informal, respecto a los factores de riesgo ocupacional que tienen las mujeres, son la carga física, los factores de riesgo físico, los biológicos y los psicosociales. Actualmente se ha empezado a estudiar los problemas de salud mental y su combinación con la doble o triple jornada que realiza la mujer, esto se ha hecho evidente (principalmente porque es donde más se ha estudiado) en maestras y en enfermeras.

Los accidentes relacionados con el trabajo en las mujeres que están en la informalidad, se concentran en las empresas con mayor nivel de informalidad y en las trabajadoras de menores ingresos, de menor nivel educativo y de estrato más bajo, condición que es igual para los hombres.

Existe una mayor exposición de las mujeres que laboran en la informalidad a condiciones de trabajo deteriorantes derivadas de sus condiciones de empleo (forma de vinculación, mecanismos de acceso a sistemas de protección social y nivel de ingresos), que las mismas mujeres vinculadas a la economía formal; sin contar con las actividades domésticas y reproductivas que siguen bajo la tutoría casi exclusiva de las mismas. Esta situación se hace mucho más evidente cuando se compara contra las condiciones de trabajo de los hombres que laboran tanto en la economía formal como informal.

Las mujeres trabajadoras del sector salud en Colombia

En el sector salud en Colombia las mujeres siguen siendo discriminadas y excluidas, y aunque hay ausencia de estudios con perspectiva de género pese a que este sector es muy importante en el empleo de las mujeres hay muchos datos que nos permiten hacer dicha afirmación.

En el sector salud se está lejos de llegar a una equidad de género en cuanto a que se cumpla el derecho a *"igual salario por igual trabajo"*. es un sector donde también la mujer está en desventaja respecto al hombre para insertarse al empleo por el conflicto permanente entre producción y reproducción.

Es necesario afirmar que el empleo en el sector salud se ha visto afectado por la precarización de las relaciones laborales (flexibilización laboral, la falta de protección social), tanto para hombres como para mujeres. De igual forma, los cambios en el modelo de prestación de servicios y la reestructuración del sistema de salud que introdujo la ley 100 de 1993 modificaron eminentemente la lógica pública de la prestación del servicio y afectaron las condiciones laborales del recurso humano del sector.

El sector salud hace parte de la rama de actividad denominada servicios comunales y sociales (los servicios de salud son el 13%), esta rama representa el 34.9% del empleo femenino y el 11.2% del masculino. El sector salud emplea el 4.8% de las mujeres y el 1.3 de los hombres, ocupadas en el país, lo que corresponde más o menos al 2.7% del empleo nacional. *En las actividades del sector predomina la ocupación femenina.*

El empleo en el sector es principalmente profesional, el 69% de las personas ocupadas han terminado la educación superior, 22% han terminado la educación media y 5% tienen estudios básicos completos,



CORRIENTE SINDICAL Ignacio Torres Giraldo

corrientesindical.ITG@gmail.com

es decir, en este sector hay mano de obra calificada, en donde el 70% de la población tiene 16 o más años de educación. Hombres y mujeres tienen similares niveles de educación; las diferencias no son significativas por género.

Si bien no es común que hoy se justifique abiertamente que las mujeres tengan alguna incapacidad para asumir tareas o que tengan limitaciones para insertarse en el mercado laboral, aún persisten veladamente estructuras que imponen “techos de cristal” a las mujeres que les impiden avanzar hacia jerarquías centrales. Esto se observa en el sector salud cuando es muy escasa la representación de las mujeres en los puestos directivos. Al observar cómo se distribuyen las ocupaciones al interior del sector, se encuentra que las mujeres ocupan cargos de dirección como mandos medios, esta distribución es poco democrática e inequitativa con desiguales oportunidades para que las mujeres accedan a las categorías laborales de mayor estatus en el sector.

El salario de las mujeres corresponde a un 57% del pagado a los hombres, por cada peso que recibe una mujer, un hombre recibe 1.7 pesos. Se encontró que la brecha salarial es mayor en el grupo de profesionales.

En el sector salud las personas en mayor riesgo de desocupación – exclusión son las mujeres, los y las jóvenes de 20 a 34 años, quienes laboran en servicios y las mujeres profesionales. *La exclusión es alta porque buena parte de los ocupados tiene vínculos débiles con el empleo* (situación general del sector salud en Colombia).

El sector salud en este momento tiene la característica de tener empleos que no da seguridad al empleado, no le da posibilidades para negociar y pactar condiciones laborales y acceder a la protección social. En este sector hay una menor proporción de ocupados y ocupadas con contrato. Los contratos que se dan son “flexibles”, es decir, parte de la remuneración no constituye salario, están bajo la figura de bonificaciones que no cuentan para primas vacaciones, seguro de salud o pensión. Los otros son los contratos por prestación de servicios. El sector salud es la actividad con mayores cifras de personas ocupadas por cuenta propia esto ocurre tanto para hombres como para mujeres. La deslaboralización afectó con mucho rigor a este sector.

Con las reformas del sistema de salud, el trabajo fue absorbido por las instituciones prestadoras del servicio o aseguradoras (EPS) que ocuparon más del 60% del recurso humano del sector, dio lugar a que los independientes pasaran a ser asalariados y nuevamente de asalariados a informales siendo ésta, una nueva categoría del ejercicio liberal o independiente de la profesión.

Estos nuevos trabajadores se subordinan a un empleador con los deberes de un asalariado pero sin protección, sin contrato, con pago con modalidad de pago integral, a destajo, pago por tarea o por hora, sin costear los riesgos de vejez, enfermedad, vacaciones primas y demás prestaciones salariales. Así las cosas no se pueden llamar a esto “ejercicio liberal de la profesión” sino una precarización del empleo en el sector. Adicionalmente, la mayoría de los y las trabajadoras acceden a jornadas laborales extensas y estresantes en búsqueda de un mejor ingreso para cubrir sus necesidades básicas.

El género aporta a la problematización de las políticas de recursos humanos en salud.

PONENCIA 3. MUJERES Y PAZ

En el actual contexto nacional donde el partido de gobierno ha demostrado su intención de hacer trizas los acuerdos de paz, desconocer la existencia de un conflicto social y armado y no permitir el



CORRIENTE SINDICAL Ignacio Torres Giraldo

corrientesindical.ITG@gmail.com

esclarecimiento de la verdad, ni mucho menos justicia para las víctimas. Es en este marco, donde el papel que podamos jugar las mujeres gana relevancia, como la han tenido desde que arrancó el proceso de negociación con las FARC.

Mujeres y víctimas

En Colombia la violencia, el desplazamiento, la pobreza y la vulneración de los derechos fundamentales tienen rostro de mujer, y ha afectado en mayor medida a las mujeres rurales. La ruralidad fue la que sufrió el miedo y el terror en medio de la guerra, donde las muertes, las desapariciones forzadas, la violencia sexual, el reclutamiento forzoso y el desplazamiento forzado, llevaron tanto a hombres como a mujeres a la desesperanza, al despojo y al desarraigo y a ocupar en muchos casos los cinturones de miseria de las grandes ciudades.

Hoy las mujeres víctimas han decidido participar del SISTEMA INTEGRAL DE VERDAD, JUSTICIA, REPARACIÓN Y GARANTÍAS DE NO REPETICIÓN a través de una diversidad de organizaciones, colectivos, redes y expresiones artísticas entre otras, con el objetivo de conocer la verdad: lo que pasó, como pasó y porque pasó con relación a sus familiares; obtener justicia en la JEP ya se han presentado informes alrededor de la violencia sexual y psicológica sufrida por las mujeres; y para poder retornar a sus tierras de las que alguna vez fueron despojadas, reconstruir sus tejidos de vida, sus sueños y sus esperanzas.

Sin embargo, este camino ha sido difícil, dado la re victimización que han venido sufriendo, como el asesinato de lideresas de los procesos de restitución de tierras. Por lo anterior consideramos esencial en este punto: reconocer, apoyar y solidarizarse con las organizaciones de mujeres víctimas, reconociendo sus aportes en la defensa de los cuerpos, los territorios y la construcción de la paz.

Para el caso de la violencia antisindical, Desde 1985 a marzo de 2014 la Escuela Nacional Sindical registra 13.304 casos de violencia antisindical, 3.101 de ellos contra mujeres, discriminados así: 1.738 amenazas, 866 desplazamiento forzado, 279 homicidios, 77 hostigamientos, 51 detenciones arbitrarias, 37 atentados, 20 secuestros, 14 desapariciones, 11 allanamientos ilegales y 7 casos de tortura. Estas manifestaciones violentas se concentran principalmente en Antioquia (1.299), Valle (372), Cesar (302), Caldas (151), Arauca (144), Santander (114), Bogotá (103) y Risaralda (101).

El que sean menos los casos de violencia contra las mujeres, se debe a que existen barreras de género para participar en el mercado laboral y en espacios de carácter político, como las organizaciones sindicales. En segundo lugar existe un subregistro del fenómeno, o no existe ninguno, como sucede con la violencia sexual como instrumento de la violencia antisindical.

Mujeres y acuerdos de paz

Los acuerdos de paz, pueden considerarse como ejemplo en la integración de un enfoque de género real en la formulación de una política, donde las mujeres sus problemáticas y reivindicaciones son reconocidas y recogidas en dichos acuerdos. Este resultado, parte de la participación real de las mujeres en su construcción a partir de los foros regionales y otros espacios de concertación.

Hoy un amplio sector de mujeres ha demostrado su interés de defender los acuerdos de paz, y el SIVJRNR las cuales se han hecho partícipes de múltiples movilizaciones en el territorio nacional y han generado muestras artísticas como un ejercicio de resistencia a la posibilidad de retornar a la guerra.

Mujeres y memoria



CORRIENTE SINDICAL Ignacio Torres Giraldo

corrientesindical.ITG@gmail.com

Consideramos hoy que la construcción de memoria y el papel de la historia en la formación de las futuras generaciones son un campo de disputa entre el fascismo en cabeza de Duque y Uribe con los sectores democráticos y revolucionarios, donde la CUT y sus sindicatos filiales deben cumplir un papel importante.

Se hace necesario que al interior de nuestros sindicatos se dialogue y se discuta el papel de la memoria y la historia y en ese marco logremos construir nuestras propios relatos tanto como filiales de la CUT como la CUT en su conjunto, dichos relatos a la vez deben permitirnos darle voz al papel de las mujeres en la historia, en lo político y en lo sindical, como reflexionar sobre el papel que jugamos las mujeres en la construcción, organización y proyección de estas organizaciones.

Mujeres: verdad y reparación colectiva

La Central Unitaria de Trabajadores como sus sindicatos filiales mayormente victimizados debemos seguir luchando por:

- Verdad en la violencia antisindical, esclarecimiento de sus autores materiales (95% de impunidad) como intelectuales, del daño causado a la estructura sindical, del papel del Estado en dicha violencia, del papel de los medios masivos de comunicación, y de la violencia sufrida a las mujeres sindicalistas.
- Justicia, para las familias de nuestros líderes asesinados y desaparecidos y para el conjunto del movimiento sindical.
- Reparación colectiva donde se eliminen las causas estructurales de la violencia antisindical, donde se acabe la estigmatización frente a nuestro papel en la sociedad.

En la reparación cabe resaltar el trabajo de algunos sindicatos filiales en realizar ejercicios autónomos de reparación, de solidaridad que vienen siendo desarrollados por mujeres principalmente.

PONENCIA 4. TRABAJO DECENTE CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Luchar por los derechos y libertades de las mujeres, generar condiciones y promover la activa participación de la mujer en espacios de dirección del movimiento sindical, luchar contra la discriminación y en contra las relaciones patriarcales. Promover una agenda específica para reivindicar los derechos de las mujeres e integrarlos en las mesas de negociación con el estado y las empresas.

(Tesis – Comité Ignacio Torres Giraldo al VII Congreso de la CUT”

La Organización Internacional del Trabajo dentro de su agenda promueve el trabajo decente entendido como “*un trabajo productivo y adecuadamente remunerado, ejercido en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana.*”

Para el desarrollo del trabajo decente la OIT propone unas áreas de trabajo:

- Derechos de los y las trabajadoras
- Oportunidades de empleo
- Protección social
- Mecanismos de acceso y diálogo social.



CORRIENTE SINDICAL Ignacio Torres Giraldo

corrientesindical.ITG@gmail.com

La definición de trabajo decente pone de manifiesto la necesidad de entender la condición de la mujer, quien producto del sistema capitalista y patriarcal mantiene, entre otros aspectos, una doble jornada (remunerada y no remunerada), lo que en primer plano la coloca en desventaja, profundizando:

- Las condiciones de inequidad en las relaciones entre hombres y mujeres,
- Discriminación por su la condición de género y el desconocimiento de los derechos y libertades básicos
- Estereotipos de género al realizar actividades laborales a domicilio, trabajo familiar no remunerado (entre ellos el rural),
- Retroceso en la garantía de la protección de la maternidad y por ende menos protección a la función reproductiva,
- Desventaja frente a la representación para realizar el diálogo social y presencia con incidencia en diferentes instancias.
- Una cultura sexista que se extiende al ámbito laboral.

Entender la necesidad del trabajo decente implica necesariamente un enfoque de género que permita comprender las condiciones particulares de la mujer y eliminar las brechas existentes en el mercado laboral y en la sociedad.

Al respecto, la ponencia “Situación de las mujeres en Colombia y sus luchas: logros y dificultades; experiencias de participación política por la transformación social de los pueblos; condición de violencia política y estructural que enfrentan las mujeres, y principales demandas” elaborada por la Red Rojo y Violeta⁵, señala que:

“En el mundo laboral se ha visto como las mujeres han logrado avanzar en transformar las relaciones de género, pero a pesar de eso, todavía se mantiene la brecha tanto de oportunidades como de salarios entre los hombres y las mujeres. El desempleo afecta a las mujeres jóvenes más que los hombres jóvenes en casi todas las regiones del mundo, particularmente en Colombia, según las cifras de la Revista Portafolio en el último periodo del año 2017 los datos del mercado laboral arrojaron que el desempleo para las mujeres, fue casi el doble del masculino y tuvo una tasa de 11,3%.

A manera de ejemplo y sólo en lo que tiene que ver con la seguridad social vemos que en Colombia únicamente el 29% de las mujeres ocupadas cotiza a cesantías y tan solo el 21.7% a pensiones obligatorias. Quiere decir que solo 3 de cada 10 mujeres trabajadoras tienen alguna cobertura en este aspecto, lo cual es un índice bastante precario teniendo en cuenta que ellas cumplen labores que muchas veces son más desgastantes que las de los hombres.

Otro gran problema que se mantiene es el “trabajo por cuenta propia” o informal. En Colombia el 42% de las mujeres se ocupa de esta manera y es además la modalidad ocupacional predominante entre las mujeres pobres, y por tanto oculta situaciones de informalidad, pues esta manera de trabajo, no permite a las mujeres tener acceso a seguridad social, a salud, a cotizar para pensión, meramente le permite un medio de subsistencia con muy bajos ingresos, en lo que se conoce como el “rebusque”.

⁵ Presentada en el II Encuentro de Mujeres de América Latina y el Caribe realizada en Ecuador en septiembre de 2018.



CORRIENTE SINDICAL Ignacio Torres Giraldo

corrientesindical.ITG@gmail.com

Un aspecto importante, de lo reportado en 2015 a la fecha, fue el reconocimiento a través de la Ley 1788 de 2016 que garantiza y reconoce el acceso en condiciones de universalidad al derecho prestacional de pago de prima de servicios para las trabajadoras y los trabajadores domésticos y aunque todavía existe disparidad en cuanto a la jornada diaria, fue un importante avance para los derechos de las personas, que en su mayoría son mujeres.”

En Colombia según el informe “Perspectivas sociales y de empleo en el mundo realizado por la OIT y citada por el tiempo, la tasa de participación laboral de las mujeres en el mundo fue del 48% mientras que las estadística de los hombres fue del 75%. Igualmente, se registró que las mujeres siguen recibiendo menos salario pese a tener mayor formación académica (9.7 años de escolaridad contra 8.6 de los hombres). En el año 2017, la diferencia en lo devengado fue de 17.6% con respecto a los hombres, es decir que las mujeres ganaron el 82.4% del salario de ellos”.⁶

Adicionalmente, se ha encontrado que la jurisprudencia colombiana ha venido modificando los diferentes pronunciamientos respecto a la estabilidad laboral reforzada de las servidoras que ocupan cargos de carrera administrativa en provisionalidad, incluyendo el tema de embarazo y lactancia, enfermedades catastróficas y cabeza de hogar, privilegiando el derecho al mérito. También en el caso de las Madres Comunitarias se les desconoce su condición de trabajadoras, la vinculación con el ICBF y por ende los derechos laborales por considerar que dicho trabajo es voluntario.

En el campo cultural, la existencia de mecanismos sexistas y discriminatorios para el acceso de mujeres al campo laboral (mujeres jóvenes, sin hijos, “con buena presencia”, limita el acceso a la producción y desconocen en la práctica las reales potencialidades de las mujeres.

Igualmente, en el campo laboral, se evidencia que a pesar de tener un mismo cargo, se asigna roles de atención, logística o cuidado por el hecho de ser mujer (ejemplo actividades logísticas, actas, compras, entre otras).

A pesar de existir medidas de flexibilidad laboral o incentivos, algunos de ellos no reconocen las particularidades de ser mujer. Las condiciones para una gestación, parto y posparto humanizado y respetado, no cuenta con medidas efectivas en las entidades, no se garantizan condiciones ergonómicas para una mujer embarazada, los tiempos, ritmos de trabajo y carga laboral en ocasiones sobre pasa las recomendadas para un proceso óptimo de gestación, no todos los centros de trabajo cuentan con salas de lactancia amigables, accesibles y que cumplan las condiciones de la norma técnica y el proceso de cumplimiento de la hora de lactancia resulta sujeto a la voluntariedad de los jefes, así como los tiempos para el acompañamiento real del proceso de aprendizaje de hijos e hijas en la socialización primaria y secundaria.

Jurisprudencia frente a los derechos de la mujer y el trabajo decente

- La jurisprudencia de la Corte Constitucional frente a la creación del trabajo decente, desde 1991, lo caracterizó como “uno de los derechos sociales y económicos, los cuales deben interpretarse en estrecha relación con los principios de igualdad, libertad y dignidad humana; es garantía de las condiciones mínimas de subsistencia como medio para la atención del mínimo vital; se le

⁶ <https://www.eltiempo.com/economia/sectores/brecha-laboral-entre-hombres-y-mujeres-en-colombia-y-el-mundo-336164> Publicada el 11 de marzo de 2019.



CORRIENTE SINDICAL Ignacio Torres Giraldo

corrientesindical.ITG@gmail.com

concibe como un presupuesto de la realización y autonomía personal por cuanto responde a la necesidad del ser humano de sentirse útil”; el Estado tiene que ver con la garantía de las condiciones que posibilitan que las personas tengan un empleo; eso implica permitir a las personas acceder al empleo o conservar el que ya tienen; el Estado en relación con la cuestión laboral tiene que ver con la garantía del trabajo en condiciones de dignidad.

- La OIT para englobar todas estas nociones propuso el concepto de trabajo decente, cuyo objetivo es “promover oportunidades para que hombres y mujeres accedan a un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana”; para dicha Organización ese concepto se orienta hacia sus cuatro objetivos estratégicos: la promoción de los derechos laborales; la promoción del empleo; la protección social contra las situaciones de vulnerabilidad, y, el fomento del diálogo social”.
- El objetivo del Estado es garantizar para todos un trabajo decente en condiciones dignas. (Corte constitucional, 1999). Respecto a los derechos de la Mujer, se hace un breve recorrido por las más importantes sentencias que tiene que ver con ello:
- El Decreto 2820/74 eliminó las desigualdades entre el hombre y mujeres en el matrimonio
- La Constitución del 91 consagró la igualdad total entre hombres y mujeres en la Administración Pública”; y, la ley 581/00 reglamentó “la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público”.
- La Corte plantea que existen otras normas que consagraban conductas discriminatorias que constituían una vulneración del derecho a la igualdad. Concluyese de lo anterior que las “diferencias en el trato, lejos de ser razonables y proporcionadas, perpetúan estereotipos culturales y, en general, una idea v contraria a la Constitución, de que la mujer es inferior al hombre”

Propuestas para avanzar en el tema de trabajo decente se requiere:

1. Incluir el debate de equidad y enfoque de género al momento de regular las políticas de acceso y permanencia al empleo privado y público.
2. Establecer pacto para el acceso con igualdad de oportunidades de trabajo.
3. Remuneración igual para todas y todos... a igual trabajo igual salario, lo que implica: combatir los techos de cristal, implementar discriminación positiva para que las mujeres ingresen a trabajos tradicionalmente dados hacia las mujeres (establecer una cuota mínima obligatoria de las mujeres).
4. Incluir en las diferentes empresas temas de capacitación, se debe realizar formación que contemple el enfoque de género, legislación y jurisprudencia que regula los derechos de las mujeres, participación política, entre otros. Esta capacitación debe ser para hombres y mujeres combatiendo el enfoque patriarcal que “eso es asunto de mujeres”.



CORRIENTE SINDICAL Ignacio Torres Giraldo

corrientesindical.ITG@gmail.com

5. Las Entidades y empresas deben contar con rutas para la detección de las violencias, así como incorporar medidas que trabajen por su eliminación. Se deben promover medidas afirmativas para que en todos los niveles se incorporen acciones efectivas y que impacten esta problemática. Toda mujer que decida denunciar debe contar con acompañamiento terapéutico, psicológico y legal. Debe promoverse pactos o mandatos que suscriba la Entidad o empresa para la eliminación de todas las formas de violencia contra las mujeres.
6. Por la magnitud e implicación de la problemática de acosos sexual, se requiere incorporar medidas garantistas que permitan la denuncia sin temor ni retaliación, se debe garantizar las condiciones de las mujeres en sus cargos sin detrimento de sus condiciones, así como acompañamiento terapéutico, psicológico y legal. Las entidades o empresas deben tener mecanismos de prevención y detección del acoso sexual.
7. Promover los nombramientos ciegos, eliminando datos personales sino solos vincular por la hoja de vida.
8. Promover en el marco del trabajo: analizar los riesgos psicosociales y laborales con enfoque de género.
9. Capacitación para las mujeres para su cualificación y profesionalización para el acceso a cargos de dirección tanto en el campo laboral como sindical. Paridad en la composición de los niveles directivos y de responsabilidad de la Entidad o empresa.
10. Proveer los cargos de libre nombramiento y remoción reconocimiento el talento humano existente en la Entidad y/o Empresa, específicamente proveer la vinculación de mujeres a dichos cargos.
11. Eliminar la tercerización laboral, y analizar la flexibilización de la jornada laboral sin que esté en detrimento de la condición personal de la mujer.
12. Exigir en las empresas, entidades y organismos un plan de equidad de género y la inclusión del lenguaje incluyente en las relaciones laborales. Así como incorporación de una comunicación y lenguaje libre de sexismos.
13. La escuela debe promover desde las aulas la eliminación de la segregación horizontal de las mujeres en el mercado laboral, para ello se debe eliminar estereotipos frente a sectores tradicionalmente ocupadas por las mujeres. En las empresas e instituciones se debe trabajar contra la segregación vertical en el entendido que el rol de menor autoridad debe ser asumida por la mujer (mujeres en la base).
14. Promover una Justicia tributaria y económica promoviendo precios justos y eliminando las cargas impositivas que afectan a las mujeres, así como las desigualdades entre género.



CORRIENTE SINDICAL Ignacio Torres Giraldo

corrientesindical.ITG@gmail.com

15. Incorporar en los diferentes campos de conocimiento y especificidad de las Entidades y Empresas, el aporte de las mujeres en este campo. Esto incluye visibilizar la palabra, criterio y conocimientos de las mujeres en todos los niveles, esto es generar medidas que garanticen el reconocimiento del saber técnico, científico y popular de las mujeres.

PONENCIA 5. PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LOS SINDICATOS

Mientras reclaman la justicia para ustedes, demuestren que ustedes son justos, equitativos; proclamen ustedes, hombres fuertes, hombres de brazos desnudos, que reconocen a la mujer como a su igual, y que por esta razón, le reconocen un derecho igual a los beneficios de la UNIÓN UNIVERSAL DE LOS OBREROS Y OBRERAS.
Flora Tristán 1844

La base de la unión en organizaciones sindicales, es la asociación contra la injusticia de las condiciones laborales, la brega por la dignificación de la vida de los obreros y trabajadores, y sus familias. En las gestas del sindicalismo por una sociedad más justa, las mujeres han participado activamente, aunque frecuentemente se les ha conminado a poner sus propias reivindicaciones en un segundo plano, con las esperanzas puestas en un futuro.

Por siglos se tuvo en duda el carácter humano de las mujeres, tanto sacerdotes, como sabios y artistas fueron cómplices de invisibilizar su papel, estigmatizarlas, negar sus cualidades intelectuales y posibilidades, con tanto ahínco que muchas mujeres también se lo creyeron y se volvieron impulsoras de estas funestas ideas y comportamientos. La hoguera, los azotes, el aislamiento, la cárcel, el manicomio o la mano dura del marido, han sido utilizadas para controlarlas, se difundió y defendió la incapacidad para decidir por sí mismas y su falta de inteligencia. Este tipo de tratos no son desconocidos por los obreros, a quienes se les ha intentado dominar de maneras similares, por eso debería serles igualmente intolerable que cualquier otro ser humano sea tratado así. Pero desafortunadamente muchas veces los propios padres, hermanos, novios o maridos, reproducen estos comportamientos y valoraciones en el interior de las relaciones familiares y afectivas, como también en las calles y sitios sociales hacia las mujeres por ser mujeres, incluso en las organizaciones sindicales.

Crear una sociedad justa implica cuestionar los privilegios cotidianos que también hombres de sectores populares, sindicalistas y obreros, replican en contra de las mujeres, sus aliadas, sus compañeras. Para ello es necesario caer en la cuenta, visibilizar cómo las ideas del patriarcado permean las relaciones sociales de los sectores oprimidos y las organizaciones que se han planteado luchar contra la injusticia y la inequidad, en este caso implica para las organizaciones sindicales mirarnos hacia adentro y poner en las tareas del día a día, la lucha por la dignificación, los derechos y la equidad para las mujeres.

Combatir las injusticias implica también buscar las causas que las originan y establecer mecanismos que permitan su superación, razón por la cual los sindicatos deben también revisar cómo se expresa la discriminación y violencia contra las mujeres y plantear estrategias que permitan su transformación.

Las luchas de mujeres y hombres comprometidos, han permitido el logro de importantes avances, aunque aún no podemos hablar de que se haya obtenido la emancipación de las mujeres, por lo que la lucha por el reconocimiento de las mujeres como seres humanos sujetas de derecho, autónomas y autodeterminadas, continúa vigente y debería ser consigna de primer orden en las organizaciones



CORRIENTE SINDICAL Ignacio Torres Giraldo

corrientesindical.ITG@gmail.com

sindicales, no tolerar trato injusto hacia las mujeres e implementar medidas concretas para la transformación de esas ideas y prácticas en la vida sindical.

Sin embargo, desde la misma organización sindical, no se avanza en estas transformaciones y contrariamente, se profundiza la problemática de las mujeres sindicalizadas, ya que la participación de las mujeres en los sindicatos, está condicionada por la situación laboral, por las responsabilidades familiares, y por otras derivadas del funcionamiento interno de la propia organización sindical notablemente patriarcal.

La reducción, recorte y negación de derechos por parte de las políticas estatales que se afianzan hoy con el avance del fascismo, afecta directa y mayoritariamente a la mujer trabajadora, pues reduce significativamente el acceso a los derechos sindicales y laborales, a las redes de apoyo en el campo y la ciudad. Lo anterior, se expresa en condiciones de precariedad y desventaja laboral que golpean a la mujer en todos los rincones del país. Para la mujer se han venido abriendo espacios en actividades del sector terciario de la economía, actividades económicas que segregan por ser la que presentan mayor grado de informalidad, baja remuneración y horarios que exceden la jornada laboral legal, lo que incide en alto porcentaje de dependencia económica. A lo anterior, se suman estereotipos laborales según género, como el cuidado familiar, servicio doméstico, educación en primera infancia, etc.

La mujer trabajadora es percibida desde una serie de estereotipos y naturalización de labores propias de su condición según la cultura patriarcal, que permea al conjunto de la sociedad y del que no escapan dirigencias y bases organizadas sindicalmente. La participación directa de las mujeres sindicalistas a todos los niveles, desde el nivel de delegada sindical a las direcciones de los mismos es escaso, así se cuenten con declaraciones, convenios y leyes que garantizan los derechos sindicales y laborales de la mujer, sin embargo, la mayoría de todas estas disposiciones son letra muerta, pues no hay ni mecanismos de verificación o de supervisión que haga efectiva toda la legislación vigente.

Así las cosas, a la lucha que ha enfrentado históricamente la mujer contra el patriarcado en el ámbito privado, social y laboral se suma, el sindical, paradójicamente, este último, que debería ser su resguardo frente a las injusticias, pues es bandera de las organizaciones sindicales la lucha y defensa de los derechos de sus trabajadores y trabajadoras, se ha convertido en otro frente de lucha para la mujeres pues ha encontrado también formas de opresión quizá más severas dado el carácter del opresor, en una doble moral que impregna la organización y al mismo tiempo que la desestabiliza.

Estas formas de opresión hacia la mujer sindicalizada obedecen a los mismos patrones patriarcales pues dentro del sindicato las mujeres también son invisibilizadas, son tratadas como una minoría, a pesar de que en algunos gremios como el magisterial, aportan una amplia cuota de trabajadoras a la organización. De igual manera, se les excluye de los espacios de debate y decisión de forma deliberada, claro ejemplo es que solo seis años después de haberse creado la Central Unitaria de Trabajadores se cree el Departamento de la Mujer y que aún existan sindicatos sin esta figura o tengan un proceso reciente de creación en sindicatos de más de 20 años de existencia (logros alcanzados por la lucha decidida de las mujeres).

También se excluye a las mujeres en los procesos de selección de negociadores de convenciones colectivas por considerárseles con pocas capacidades, otro imaginario patriarcal que habita no solo en las mentes de los trabajadores hombres, si no en el de algunas mujeres, por tal motivo se les considera inferiores a los hombres, poco aptas para ganarle al patrono una convención o un pliego de peticiones.



CORRIENTE SINDICAL Ignacio Torres Giraldo

corrientesindical.ITG@gmail.com

Esta idea hace que se les considere un objeto pasivo, muchas veces subordinada por hombres que las utilizan para cumplir con las cuotas sindicales y, que al final, son los que dirigen a través de ellas. Por lo anterior, asistimos a un panorama donde la mujer, ocupa muy pocos espacios de dirección sindical, ello debido a que algunas, a pesar de tener todas las capacidades y formación para ocuparlos, son temerosas y evitan enfrentarse con ese sistema que trata de bloquearlas, también se debe a que las mujeres no creen en otras mujeres y siguen eligiendo hombres, así que quedan las pocas que resisten y luchan y se abren espacio dentro una organización que ellas mismas, históricamente ayudaron a construir y que hoy las desconoce totalmente. Se hace urgente entonces, emprender desde la CUT, acciones que promuevan la participación política de las mujeres con todas las garantías que ello implica, para ello se proponen las siguientes tareas:

Tareas de la CUT para promocionar la participación política de las mujeres

Entendiendo la CUT como una central que dentro de sus principios y carácter se define como: UNITARIA, CLASISTA, PLURALISTA, DEMOCRÁTICA, SOLIDARIA, PROGRESISTA Y ANTIIMPERIALISTA y que propende por la participación activa de los jóvenes y de las mujeres, se hace necesario ahondar en los debates alrededor del papel de la mujer en la transformación social, política y laboral de nuestro país.

Se propone que dentro del carácter de La CUT se profundice e impulse el antipatriarcado; entendido como la lucha contra el sistema patriarcal, el cual da privilegios a los hombres y mantiene un sistema de subordinación y opresión que promueve la discriminación hacia las mujeres. En tal sentido, la CUT debe incentivar la igualdad y equidad entre hombres y mujeres, además, debe impulsar debates profundos sobre las desigualdades principalmente laborales y políticas e igualmente propender por la participación activa de las mujeres en su seno.

Para lograr que el carácter antipatriarcal no sea únicamente un saludo a la bandera, se deben fortalecer algunas políticas existentes e incentivar otras que realmente permitan el empoderamiento y el sentido antipatriarcal en la CUT, desde las bases hasta su dirigencia, tanto de hombres como de mujeres.

En este sentido se propone:

1. Sindicalismo con Perspectiva de Género

La negociación colectiva requieren que en los pliegos se incluyan las reivindicaciones de la mujer y el cumplimiento de la normatividad vigente, las políticas sindicales han de contener la perspectiva de género, reconociendo que el trabajo cotidiano, el del ámbito privado que recae sobre las mujeres es también una cuestión sindical, por ello, los programas de vinculación y formación de las mujeres trabajadoras deben ser una prioridad en los sindicatos, la vinculación de mujeres no formalizadas, tercerizadas, las del servicio doméstico, el cuidado familiar, vendedoras ambulantes, campesinas, indígenas etc., requieren hoy de vinculaciones más flexibles que permitan no solamente la afiliación sino además la formación y participación directa en las tareas reivindicativas y de lucha en los sindicatos. Aumentar el número de mujeres en las estructuras del sindicato se hace necesario, pero sumado a esto se deben generar mayores espacios de formación y promoción de la participación política de la mujer y su incidencia directa en la toma de decisiones, la formulación de pliegos y la negociación colectiva. La ley de cuota sindical, debe garantizar que las mujeres lleguen a los cargos de dirección, los presupuestos



CORRIENTE SINDICAL Ignacio Torres Giraldo

corrientesindical.ITG@gmail.com

para las secretarías de la mujer deben aumentarse para la realización de programas de formación laboral, sindical y políticas acordes a las necesidades, los tiempos y realidades de las mujeres trabajadoras.

2. Ley de cuotas

Debe mantenerse como elemento de discriminación positiva, logrando con esta política que muchas más mujeres participen y asuman espacios de dirección, esta política debe promoverse en el conjunto de los sindicatos que conforman la CUT. Debe establecerse un procedimiento de seguimiento real.

3. Escenarios de conmemoración oficiales

Promover de manera oficial en los estatutos de la CUT como fechas conmemorativas el 08 de marzo como Día Internacional de la Mujer y el 25 de noviembre como el Día Internacional de la No Violencia contra Las Mujeres. Estos espacios de conmemoración deben desarrollarse en las subdirectivas y en los sindicatos filiales, exaltando su carácter de lucha, reivindicativo y conmemorativo, no sólo con espacios y eventos para las mujeres, sino que debe lograrse una participación activa de hombres, promoviendo estas fechas no como un evento más, si no como puntos de partida para realizar procesos continuos a largo plazo de reivindicación de los derechos las mujeres.

4. Escenarios de Encuentro

Se promoverá mínimo una vez al año eventos regionales y nacionales que permitan evaluar la condición de la mujer en el mundo del trabajo, estos escenarios deben permitir establecer lineamientos y políticas mucho más claras, consecuentes con la realidad colombiana, construir redes de trabajo, al igual que generar un escenario que permita socializar y compartir experiencias.

5. Escenarios de Formación

La CUT Nacional, las subdirectivas y los sindicatos filiales deberán desarrollar módulos de formación específicos que permitan avanzar en tres objetivos:

- a. Entender el patriarcado y su sistema de privilegios y cómo este sirve al capitalismo.
- b. Entender el desarrollo histórico de la lucha de las mujeres por sus derechos hasta llegar al estado actual.
- c. Promover acciones de cambio tanto individual como colectivo, que permitan romper y transformar el pensamiento patriarcal.