V CONGRESO
DE LA MUJER TRABAJADORA
CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES DE COLOMBIA



DOCUMENTO DE TESIS V CONGRESO DE LA MUJER TRABAJADORA DE LA CUT COLOMBIA

ITUC CSI IGB

CUT

CSA TUCA

DEPARTAMENTO DE LA CUT mujer

8 AL 10 NOVIEMBRE 2015 BOGOTÁ

MUJER.CUT.ORG.CO

V CONGRESO DE LA MUJER TRABAJADORA

CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES DE COLOMBIA

DOCUMENTO DE TESIS V CONGRESO DE LA MUJER TRABAJADORA DE LA CUT COLOMBIA

8 AL 10 NOVIEMBRE 2015 BOGOTÁ

CONTENIDO

Tesis Departamento de la Mujer Trabajadora 4

Tesis Mujeres Polo Democrático Alternativo 28

¿POR QUÉ EL CONGRESO?

Durante el congreso constitutivo de la Central Unitaria de Trabajadores de Colombia-CUT en 1986, se dio lugar al análisis de las problemáticas que acaecían a las mujeres trabajadoras en el país, y en consecuencia, lo referente a los derechos de las mujeres se incluyó en el Artículo 6° de su plataforma de lucha.

Estas definiciones permitirían la realización del Primer Congreso de la Mujer Trabajadora en noviembre de 1987; las conclusiones de este evento giraron en torno a garantías frente al derecho al trabajo en la ciudad y el campo, seguridad social y salud de las mujeres trabajadoras, situación de las mujeres en la legislación nacional e internacional y, distintas reivindicaciones específicas de las mujeres.

Junto a otras propuestas, las conclusiones del Congreso se acompañaron de un plan de acción que definiría la creación del Departamento de la Mujer y la Niñez en la Central. Seis años después, en 1993, se logró materializar la conformación del Departamento de la Mujer, como instancia de la Central encargada de liderar el desarrollo de las conclusiones de la CUT referidas al trabajo con las mujeres filiales de la Central.

Desde este Departamento se adelantó un trabajo que hizo posible la realización del segundo, tercero y cuarto Congreso de la Mujer en la CUT. De nuevo temáticas de debate como la perspectiva de género, la realidad social de las mujeres a nivel nacional e internacional, la dignificación del trabajo de las mujeres y su participación sindical, la ley de cuotas, los planes de igualdad para las mujeres y la crisis del sindicalismo, unidas a discusiones sobre la solución política al conflicto armado y la construcción de democracia en el país y al interior del mismo Departamento de la Mujer, fueron los temas deliberados en estos tres últimos congresos.

INTRODUCCIÓN

Durante los días 8, 9 y 10 de noviembre de 2015, las mujeres trabajadoras organizadas en la Central Unitaria de Trabajadores de Colombia, CUT, realizaremos nuestro V Congreso bajo el Lema: "Mujer, sindicalismo y Paz".

El V Congreso de la Mujer Trabajadora tiene un carácter deliberativo, asesor y consultor, y llevará sus propuestas ante el Congreso Extraordinario de la CUT con la firme intención de fortalecer nuestra Central y su política de género a través del empoderamiento de las mujeres.

El V Congreso se llevará a cabo en medio de un contexto histórico para el país donde el desarrollo del proceso de Diálogos de Paz en la Habana entre el gobierno nacional y la insurgencia de las FARC-EP, constituye una esperanza para la terminación del conflicto armado en Colombia, en esta vía la equidad de género y por ende el cese de la violencia en contra de las mujeres es un elemento imperante en la construcción de la paz, alcanzando con ello la verdad, la justicia, la reparación y garantías de no repetición.

Sumada a esta coyuntura nacional se encuentran las políticas de flexibilización laboral propias del modelo neoliberal, que principalmente impactan a las mujeres mediante altos niveles de discriminación, sobreexplotación, desempleo, salarios de miseria, tercerización e informalidad, además de las reformas pensionales planteadas desde la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico-OCDE que desconoce las condiciones propias de las mujeres y está en la búsqueda de aumentar la edad de pensión.

En el marco de este escenario poltíco-social damos a conocer las hipótesis que servirán de insumos para la construcción de las tesis hacia el V Congreso de la Mujer Trabajadora. Las discusiones y ejes temáticos aquí propuestos son el cúmulo de lo recogido en cada una de las regiones, en cuanto a las necesidades e intereses más significativos de las mujeres trabajadoras de la CUT y los contenidos a tratarse en el Congreso.

El V Congreso de la Mujer Trabajadora será un escenario para generar propuestas de cambio alrededor del papel que cumplimos las mujeres en el sindicalismo y en las luchas por las transformaciones sociales del país. En la búsqueda por la equidad, queremos lograr una transformación hacia una Colombia nueva, en la que disfrutemos de igualdad, educación, recreación, empleo y una vida digna y feliz.

El V Congreso recoge las orientaciones, lineamientos, políticas de género y propuestas de la OIT, la CSI y la CSA, y decidimos asumir retos en los diferentes procesos de transversalización de la política de género en los sindicatos filiales de la CUT lo que requiere la adopción de una visión incluyente, respetuosa de la diversidad y frente a los temas de igualdad entre hombres y mujeres, que promuevan la participación de éstas últimas en espacios de decisión y representación.

• La OEA que reúne países del Norte y del Sur del continente, enfrenta el desafío de reincorporar plenamente a Cuba. Nuestra definición a favor de los procesos de integración se fundamenta en tres ejes:

a) Integración y complementariedad productiva.
b) Respeto y promoción de derechos socio-laborales.
c) Libre circulación de trabajadoras y trabajadoras.

• Los Tratados de Libre Comercio (TLC) vigentes hoy en el país, contribuyen a que trabajadores y trabajadoras compitan entre ellos y ellas por empleos que aumentan la precarización laboral y destruyen la industria nacional. Estos tratados disputan no sólo "comercio" sino toda una serie de actividades económicas que afectan los derechos humanos y ambientales de los y las mujeres, en particular lo referido a la soberanía alimentaria y los servicios públicos.

• La crisis económica es el escenario donde las grandes empresas buscan imponer medidas a los gobiernos para deteriorar / reducir / precarizar las condiciones laborales de las y los trabajadores alrededor del mundo. Los derechos de las/los trabajadores.

• Hacemos un fuerte cuestionamiento a los acuerdos comerciales que están en negociación, por su carácter antilaboral y asocial. Tenemos que unir a las y los trabajadores de todos los países para rechazar esta amenaza a las conquistas sociales.

• Los fenómenos de tercerización en el mundo son utilizados por las empresas para evadir el cumplimiento de sus responsabilidades legales como empleadores y, en muchos casos, están dirigidos abiertamente a precarizar y desmejorar las condiciones laborales, así como dificultar el ejercicio de la libertad sindical y la negociación colectiva.

• La precarización laboral es el terreno donde florecen las opresiones e intolerancias. Es el contexto del empeoramiento de las condiciones laborales de las y los trabajadores, de la desigualdad salarial por motivo de género. Es el ambiente en el que se sobre-explota a las y los trabajadores migrantes y en que hay choques xenófobos entre trabajadores nativos y migrantes y es el terreno donde a los jóvenes que recién ingresan al mundo del trabajo se les exige aceptar condiciones aún más precarias como un "favor" para que accedan a un empleo.

1.2.1 PLATAFORMA DE DESARROLLO PARA LAS AMÉRICAS- PLADA

Desde la Confederacion Sindical de las Américas- CSA se ha impulsado la elaboración de una herramienta política, la Plataforma de Desarrollo para las Américas-PLADA. Esta plataforma define orientaciones y principios que involucran a todos los pueblos de América y del mundo, y a sus trabajadoras y trabajadores siempre en la defensa de sus derechos laborales, sociales, económicos, políticos, culturales y ambientales.

La PLADA plantea que para que el desarrollo y avance, no se pueden reproducir los modelos de desigualdad de género y se debe superar el patriarcado como régimen de dominación social. Esto señala entonces la necesidad de prevenir y erradicar todo tipo de violencia contra las mujeres y un ejercicio pleno de sus derechos sexuales y reproductivos, que de manera indispensable involucra la presencia equitativa de las mujeres en las estructuras de representacion, decisión, poder y autoridad.



1.3 COYUNTURA NACIONAL

En Colombia se asiste a una profunda crisis tanto económica, como de las instituciones políticas del Estado y de la sociedad en su conjunto. El modelo económico ha sido caracterizado como transnacional, mafioso, financiero y terrateniente, que desarrolla la guerra como forma de acumulación de capital y es el responsable de la deblacle de la sociedad colombiana.

Después de Brasil, Colombia ocupa el segundo lugar entre los países más desiguales de la región y está entre los tres países con mayor número de personas desplazadas. Se suma además, el fenómeno estructural de cómo las élites en Colombia han sido incapaces de desarrollar un proyecto de estado-nación, que en términos elementales tiene que ver con la consolidación de un mercado nacional, un desarrollo industrial y una reforma agraria y urbana que busque el despliegue de las fuerzas productivas para la generación de una riqueza que debe ser distribuida socialmente por el Estado.

Frente a la grave crisis económica que sacude a nuestro país, la CUT reafirma los criterios de la lucha contra el mandato neoliberal de Juan Manuel Santos y del gran capital. Como en el resto del mundo, la aplicación de la política neoliberal de libre comercio y privatización solo ha beneficiado a las grandes potencias, en especial, al imperialismo norteamericano, y ha afectado de manera desproporcionada y diferenciada a las mujeres trabajadoras.

Los pocos puestos de trabajos que se tenían en algunas industrias se han perdido con la apertura económica como producto del desmantelamiento del Estado. La economía informal se transformó por lo tanto en único lugar para la sobrevivencia de millones de personas que no encuentran otra forma de trabajo.

La informalidad es uno de los problemas más graves y complejos que hoy enfrenta Colombia, especialmente las poblaciones de mujeres y jóvenes trabajadores. Factores tales como diferentes formas de relación laboral como la tercerización, la subcontratación y contratos a término fijo que generan menores ingresos económicos, carencia de toda forma de protección social y menor productividad, son algunos de los rasgos que afectan terriblemente las condiciones de vida de los trabajadores y trabajadoras, así como la productividad económica del país.

Datos que alarman:

En **1994** había 14 millones de colombianos y colombianas trabajando bajo los siguientes parámetros:

- 8 millones de personas asalariadas
- 4 millones de independientes
- 2 millones en la informalidad.

Hoy el panorama es así:

- 22 millones de personas ocupadas
- 7 millones son asalariadas
- 15 millones de personas informalizadas y precarizadas.

- La **informalidad** hoy es **superior al 60%**

Solo el 44% de las personas ocupadas están en el régimen contributivo, el 31% en un fondo de cesantías, el 29% en una caja de compensación y un 37% en riesgos laborales.

- Exclusivamente un 22% de los trabajadores y trabajadoras tienen contrato a término indefinido.

- El 80% gana menos de dos salarios mínimos. El 47% menos del mínimo, cuando hace 10 años este índice estaba en el 20%.

- Entre los años 2002 y 2010 no se ha modificado el número de afiliados.

- El salario mínimo cubre menos del 50% del costo de la canasta familiar.

- El desempleo en mujeres y jóvenes es 10 puntos superior al índice nacional.

La informalidad incrementa la probabilidad de ser "pobre" y deteriora la distribución del ingreso. Un aspecto a resaltar en Colombia es que las mujeres, por factores como la edad, las responsabilidades familiares y la educación, están sometidas a mayores tasas de informalidad que los hombres. Lo anterior, es un reflejo de la segregación del mercado hacia el sexo femenino.

1.3.1 EL PROCESO DE PAZ

En Colombia la salida negociada al conflicto armado avanza significativamente hacia la firma de los acuerdos de paz, la decisión de las FARC frente a la dejación de armas permitió el fluido de las negociaciones, en acordar la aplicacion de justicia, la estructuración de la comisión de la verdad y el pocisionamiento por parte del gobierno de firmar el acuerdo.

La CUT ratifica su respaldo a este proceso de diálogos de paz y espera sea extendido a las guerrillas del ELN y EPL; enfatizando que debe avanzarse en el cumplimiento de los acuerdos pactados para que el país pueda tener confianza en estos procesos.

La paz no es solo el silencio de las armas, es un derecho y un deber de obligatorio cumplimiento, es un valor esencial de la sociedad y fundamento del Estado y las instituciones públicas. Como parte integral de la lucha por la paz exigimos que cesen las amenazas, atentados y asesinatos a las y los dirigentes sindicales y el respeto a los derechos de los trabajadores y trabajadoras, que cesen las retenciones ilegales de las defensoras y defensores de derechos humanos.

Demandamos que se garantice en la práctica la reparación individual de las víctimas y se concrete la reparación colectiva del movimiento sindical.

Ciertos instrumentos de derecho internacional sobre los derechos humanos de las mujeres fundamentan la importancia de una agenda laboral de las mujeres para la paz. La Declaración de Beijing y su Plataforma de Acción, señala que "la paz está indisolublemente unida a la igualdad entre las mujeres y los hombres y al desarrollo". En la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo –OIT, se consagra que "la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social", donde se resalta el deber de protección de las mujeres y la realización de principios ligados a la equidad de género como tareas necesarias para el logro y mantenimiento de la paz. Así mismo, la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas "exhorta a todas las partes en un conflicto armado a que respeten plenamente el derecho internacional aplicable a los derechos y a la protección de las mujeres y niñas, especialmente en tanto que civiles, las obligaciones correspondientes en virtud [...] de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer –CEDAW y su Protocolo Facultativo"[1] , donde uno de los temas de mayor preocupación es la discriminación en el mundo del trabajo, incluyendo el reconocimiento y redistribución del trabajo no remunerado [2].

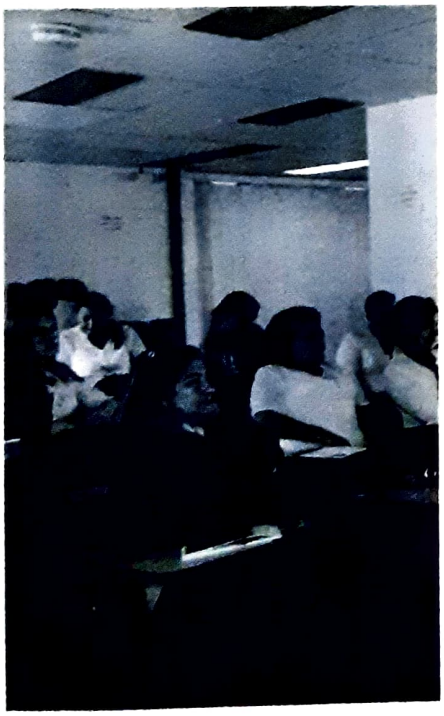
De este modo, la apuesta política para una paz duradera requiere de un marco de acción que sea transformador tambien de las relaciones de género en el mundo del trabajo. Si las mujeres han experimentado de manera diferenciada y desproporcionada las consecuencias del modelo econômico, politico, y el conflicto armado[3], no pueden quedar excluidas de la participación en las negociaciones ni de los beneficios de la paz.

[1]Resolución 1325 (2000) Naciones Unidas. Consejo de Seguridad. Sesión 4213ª, celebrada el 31 de octubre de 2000. Núm. 9º. Asimismo.

[2] OSORIO, Viviana. "LAS MUJERES NO QUEREMOS SER PACTADAS, SINO PACTANTES" La voz de las mujeres en los diálogos de paz con las FARC y los desafíos para la igualdad frente a la agenda laboral en el pos acuerdo. En: Cultura y Trabajo No. 92, agosto de 2015. Págs. 9-25.

Es necesario el impulso de una agenda laboral de las mujeres en el marco de la construcción de la paz, para el logro de la justicia social en condiciones de igualdad, porque la violencia antisindical debilitó profundamente la agenda laboral de las mujeres en el país y constituyó una forma de destrucción del movimiento social de mujeres. Tal es la dimensión que han alcanzado las violaciones de derechos humanos contra ellas, que entre 1977 y abril de 2015 se registran un total de 3.144 casos.

Las mujeres de la CUT reconocemos la importancia y legitimidad de nuestra participación en todo el proceso que involucra la reparación colectiva al movimiento sindical.



2. MECANISMOS DE PROTECCIÓN PARA TODAS LAS MUJERES

La Organización de Naciones Unidas (ONU), ha desarrollado una serie de instrumentos internacionales en materia de derechos humanos de las mujeres, que en su mayoría han sido ratificados por Colombia.

• Resolución 1325 de 2000 del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas «aumento de mujeres en los niveles de adopción de decisiones y la solución de conflictos y los procesos de paz».

2.1 CONVENCIONES

Las Convenciones son acuerdos internacionales aprobados y firmados por las y los representantes de los Estados ante la Asamblea General de organismos internaciones -como la ONU-, los cuales se originan al existir una solicitud de personas o grupos de personas que plantean situaciones o condiciones injustas, violentas, discriminatorias o problemas comunes que se dan en varios países del mundo.

La Convención internacional para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, Belén do Para, en su Artículo 4 define el «derecho de las mujeres a tener igualdad de acceso a funciones públicas de su país». Esta Convención fue aprobada y ratificada por Colombia a través de la Ley 248 de 1995, y por tanto su contenido resulta obligatorio en nuestro ordenamiento jurídico interno; y constituye un instrumento que tiene aplicación en todos los países que conforman la Organización de Estados Americanos- OEA-.

Esta Convención es el fruto del esfuerzo sostenido del movimiento de mujeres a nivel mundial y regional, que logró inscribir en la agenda pública la temática de la violencia basada en el género.

2.2 DECLARACIONES

La Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 constituye el primer instrumento internacional en que se enuncian los derechos humanos y las libertades de

[3] Ello se reconoce en el derecho internacional de los derechos humanos, y en Colombia a partir del Auto de seguimiento 092 de 2008 de la Corte Constitucional.

hombres y mujeres.

El término "declaración" se utiliza para designar distintos instrumentos internacionales. No obstante, las declaraciones no son siempre obligatorias al interior de los Estados.

La Declaración y plataforma de acción de Beijing en sus párrafos 190, 191, y 192, define «medidas para adoptar con el fin de lograr representaciones paritarias de las mujeres».

2.3 ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO –OIT

La OIT ha establecido una serie de reglamentos basados en las Normas Internacionales del Trabajo de mayor relevancia para la protección de la mujer trabajadora que constituyen importantes vías para la consecución del trabajo digno. Los Convenios generados por parte de la OIT sancionan tratados internacionales sujetos a la ratificación por parte de los países miembros, entre los que se encuentra Colombia.

Convenios sobre libertad y protección al sindicalismo

• Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación de 1948, núm. 87.

• Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva de 1949, núm. 98

• Convenio sobre los representantes de los trabajadores de 1971, núm. 135.

Convenios sobre el trabajo forzado

• Convenio sobre el trabajo forzoso de 1930, núm. 29

• Convenio sobre abolición del trabajo forzoso de 1957, No 105.

Convenios sobre igualdad

• Convenio sobre igualdad de remuneración de 1951, No 100.

• Convenio sobre la discriminación, empleo y ocupación de 1958, No 111

• Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares de 1981 núm. 156.

• Convenio sobre la protección de la maternidad del 2000, núm. 183.

• Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos de 2011, núm. 189.

La seguridad social

Uno de los ejes normativos de la OIT es el reconocimiento universal de la seguridad social como un derecho inherente a todas las personas, tema que ha sido incluido en la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) y en el Pacto International de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966).

En el contexto mundial se estima que aproximadamente solo el 20% de la población en edad de trabajar y sus famílias, tienen acceso efectivo a un sistema de seguridad social integral. Entendiendo el concepto de seguridad social más allá de los servicios de salud, de los regímenes de pensiones, de los riesgos laborales y los servicios complementarios -subsidio de desempleo, subsidio de vivienda, protección de la maternidad-. La mayor desprotección y menor acceso a la seguridad social son consecuencias directas de las altas tasas de informalidad en el empleo, que como ya se mencionaba, afecta mayoritariamente a las mujeres.

La mayor vulnerabilidad de la población trabajadora y de sus familias también es

asociada a los recortes en las responsabilidades por parte del Estado en materia de salud y educación, expresadas en la creciente privatización de estos sectores que son esenciales para el desarrollo del país.

La exclusión y las desigualdades en el acceso a la seguridad social, están dadas por la desigualdad en la distribución de la riqueza y el menor acceso al poder. Existen diferencias importantes de género, que golpean fuertemente a las mujeres en materia laboral y de acceso a la seguridad social, "la pobreza tiene rostro de mujer".

2.4 OTROS INSTRUMENTOS DE PROTECCIÓN PARA LAS MUJERES

Consenso de Quito de 2007
En este se delinean los compromisos de los países firmantes, entre los cuales está Colombia, para garantizar la plena participación de las mujeres en cargos públicos y de representación política, con el fin de alcanzar la paridad en la institucionalidad estatal (poderes ejecutivo, legislativo, judicial y regímenes especiales y autónomos); y en los ámbitos nacional y local, se traza como un objetivo de las democracias latinoamericanas y caribeñas.

Asamblea General Naciones Unidas. 1982
Resolución 37/63, Declaración sobre la participación de las mujeres en la promoción de la paz y la seguridad internacional.

Tercera Conferencia Mundial sobre las Mujeres (Nairobi) 1985
Se da el reconocimiento explícito del rol de las mujeres para la paz y el desarrollo.

Cuarta Conferencia Mundial sobre las Mujeres (Pekín) 1995
Se reconocen que los derechos de las mujeres son derechos humanos.

Ley 1761 del 6 de julio de 2015. Feminicidio o Rosa Elvira Cely
Tipificación del asesinato de mujeres por ser mujeres como delito autónomo, así como el incremento de penas y los mecanismos de sanción.

2.5 MARCO JURÍDICO NACIONAL PARA LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE LAS MUJERES

A nivel nacional existen diferentes disposiciones legales que se han ido consolidando para hacer frente a las desigualdades sociales que toman como referentes las diferencias de género como elementos de discriminación. La Constitucion Política de Colombia es sin duda la herramienta más importante a nivel nacional para defender y exigir, la efectiva transformación de las condiciones sociales que han segregado historicamente a las mujeres.

Constitución Política de Colombia.

• En ella se define la libertad e igualdad ante la Ley para hombres y mujeres en su artículo 13.

• Garantías para una adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de la administración pública, artículo 40 Inciso 8

• Igualdad de derechos y oportunidades; prohibición de la discriminación; especial protección del Estado en el embarazo y parto, subsidio alimentario y especial protección a la mujer cabeza de família, artículo 43.

Resolución 394 de 1994
• Por la cual se prohíbe la prueba de emba- razo, para ingresar al empleo (Mintrabajo).

Ley 581 del 2000 o Ley de Cuotas
• Garantiza la efectiva y equitativa participación de las mujeres en los niveles de decisión y poder en los organismos públicos.

Ley 823 de 2003

• Establece la igualdad de oportunidades para las mujeres y para los hombres.

Ley 1257 de 2008 y sus decretos reglamentarios.

• Para garantizar una vida libre de violencias contra las mujeres.

Ley 1413 de 2010

• Para la medición de la economía del cuidado.

Ley 1496 de 2011

• Para la igualdad salarial.

Ley 1475 de 2011

• Por la cual se adoptan reglas de organización y funcionamiento de los partidos y movimientos políticos, y de los procesos electorales.

Ley 1448 de 2011

• Por la cual se dictan medidas de atención, asistencia, reparación integral a las víctimas del conflicto armado interno y se dictan otras disposiciones. Establece normas específicas para las mujeres en los artículos 114 al 118.

• En esta Ley se establece el Decreto 4635 de 2011 sobre comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras; el Decreto 4634 de 2011 sobre el pueblo gitano (Rom); y el Decreto 4633 de 2011 sobre pueblos y comunidades indígenas.

Ley 1542 de 2012

• Reforma del Código de Procedimiento Penal en temas como la violencia intrafamiliar y la inasistencia alimentaria.

3. CONTEXTO GENERAL DE LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN EL TRABAJO

En la fase actual de la globalización, el mundo del trabajo enfrenta a las mujeres a desmedidos fenómenos de tercerización, que son utilizados por las empresas para evadir el cumplimiento de sus responsabilidades legales como empleadores y, en muchos casos, están dirigidos abiertamente a precarizar y desmejorar las condiciones laborales, así como dificultar el ejercicio de la libertad sindical y la negociación colectiva.

De acuerdo con las cifras del DANE, de 21,4 millones de personas empleadas en Colombia en el 2015, las mujeres representan 8,7 millones. Y conforme a lo referido en el informe "El Progreso de las mujeres en el mundo 2015-2016 transformar las economías para realizar los derechos", hubo un acceso de las mujeres a la fuerza laboral que dio un salto significativo en las dos últimas décadas del 24%, al pasar del 31.6% en 1990 al 55.8% en 2013; es decir, 56 de cada 100 mujeres en Colombia tienen trabajo. Sin embargo, el desempleo nacional sigue siendo mayor para las mujeres que para los hombres. En el 2013, la tasa de desempleo para las mujeres fue del 11.2% en relación con la de los hombres que fue de un 6%; en Colombia se registra para finales de este mismo año, la segunda tasa más alta de desempleo femenino en toda la región. La pobreza sigue estando feminizada, el 51.6% de las personas pobres del país son mujeres, es decir que 7.857.875 colombianas viven por debajo de la línea de pobreza como consecuencia de las serias desigualdades en el mercado laboral y la baja participación de ellas en los cargos de poder y toma de decisiones. (ONU)

En Colombia, casi tres millones de mujeres son empleadas del sector servicios, sociales, comunales y personales; sector en el que la participación de los hombres ocupados es del 11% con relación al 32% de las mujeres ocupadas. (ENS). En cuanto a la protección social, el 29% de las mujeres ocupadas cotiza a cesantías y el 21.7% a pensiones obligatorias; lo que significa que solo tres de cada diez mujeres tienen alguna cobertura en seguridad social. (ENS).

Existe una mayor concentración de mujeres en relación con menores ingresos, el 28.3% gana menos del salario mínimo y el 51.7% recibe entre medio y un salario mínimo (SMMLV), lo que significa que solo el 34.8% de las personas ocupadas que devengan más de 1.5 SMMLV son mujeres. A pesar de los avances legislativos y la lucha de las mujeres trabajadoras por la igualdad salarial, se sigue profundizando la brecha salarial entre hombres y mujeres. Es preocupante que los índices vayan en aumento, un estudio de la Escuela Nacional Sindical -ENS, señala que en el 2009 los hombres ganaban el 15.8% más que las mujeres, y en el 2012 aumentó este porcentaje al 20.9%; lo que indica que falta un mayor compromiso gubernamental y empresarial para erradicar la discriminación salarial que afecta significativamente a las mujeres.

3.1 MUJERES Y PRECARIZACIÓN LABORAL

La ONU ha plantedo que las economías han fallado en garantizar a las mujeres su empoderamiento y el pleno ejercicio de sus derechos económicos, sociales y culturales[4]. A pesar de eso, lo destacado en el informe que presenta, tiene relación con lo que el mismo organismo señala como un avance en cuanto a la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo en América Latina y el Caribe, 22.8 millones de mujeres han incursionado en el trabajo productivo en la última década. Lo que significa que en la actualidad más de cien millones de mujeres integran la fuerza laboral, es decir, cinco de cada 10 mujeres en edad de trabajar están vinculadas, en contraposición a ocho de cada 10 hombres.

Los nuevos cambios en el mundo del trabajo han traído consigo el despojo de los derechos laborales y sindicales de las trabajadoras y trabajadores, particularmente en Colombia, aumentando los índices de pobreza, donde las mujeres siguen siendo las más afectadas muy a pesar del aumento considerable de participación femenina en el mercado laboral colombiano.

3.2 SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN LOS SECTORES DE LA ECONOMÍA

- ***El trabajo doméstico***

El trabajo doméstico concentra el 15,3% de la fuerza laboral femenina (OIT, 2012), y es la actividad laboral donde se registra el mayor déficit de trabajo decente.

Existe un bajo nivel de la formalización de la relaciones de trabajo, y de cobertura en seguridad social. Las condiciones laborales abusivas en las que se desarrollan largas jornadas laborales y una remuneración despótica, son el reflejo de la poca valoración social que se le otorga a este trabajo, mientras que la precarización de este sector económico es una clara discriminación hacia las mujeres, ya que este sector esta ampliamente feminizado y las mujeres integran un 95% de las personas que desarrollan estas labores.

[4] Informe "El Progreso de las Mujeres en el mundo 2015-2016 transformar las economías para realizar los derechos", ONU.

• ***La informalidad***

La tasa de desempleo promedio en Colombia durante el 2014 fue de 9,1%, presentándose un decremento de 26 puntos porcentuales respecto del 2010, con lo que existe una tendencia a la reducción de este indicador. Sin embargo, la brecha de género en materia de desempleo presenta un comportamiento inestable, ubicándose en 5 puntos porcentuales para 2014, indicador alarmante si consideramos que la brecha promedio en América Latina para los últimos años se ha ubicado en promedio en 2 puntos porcentuales.

Para este mismo año, los trabajos en la agricultura, pesca y ganadería son predominantemente de hombres. Son los sectores feminizados los cuales presentan más altos niveles de desempleo: 24% para los servicios sociales, comunales y personales, y 29% en el sector de comercio, hoteles y restaurantes.

Asimismo, las mujeres que participan del mercado laboral presentan una doble jornada, en tanto a más de las horas dedicadas a la actividad remunerada, también se ocupan del cuidado de otros. La ENUT arrojó que las mujeres trabajan en promedio más de 13 horas diarias y más de 17 en el rango de edad de 25 a 45 años. Las mujeres tienen una participación mayor en 26 puntos porcentuales a la de los hombres en estas actividades, y dedican a las mismas, tres veces el tiempo que aquellos (6:35 vs 2:00), y cuatro veces en contextos de ruralidad (7:37 vs 1:53). Este número de horas por las cuales no se remunera ni cotiza para obtener una pensión, representaría el 20,4% del PIB, más que cualquier otro sector, donde las mujeres aportan el 80%[5].

Para 2014, el 46% de las mujeres y el 25% de los hombres conforman la población en edad de trabajar "inactiva", de tal manera que 7 de cada 10 personas inactivas son mujeres. Al indagar por las actividades a las que unas y otros se dedican, se encuentra que en este año, el 57% de las mujeres inactivas se dedica a oficios del hogar y el 30% a estudiar; sucede que en el caso de los hombres se da lo inverso, el 60% se dedica a sus estudios y el 7,4% a oficios del hogar. Esta distribución se da de manera estructural en el mercado de trabajo, de tal modo que no presenta variaciones importantes en el último cuatrienio.

La informalidad constituye un problema de deterioro social, ya que los ingresos laborales recibidos por hombres y mujeres vinculadas al trabajo informal, son menores de lo que obtendrían si estuvieran vinculados al trabajo formal.

• ***El teletrabajo***

El teletrabajo es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros, utilizando como soporte las Tecnologías de la Información y la Comunicación – TIC, para el contacto entre la trabajadora o el trabajador y la empresa, sin requerir la presencia física de estas personas en un sitio específico de trabajo.

El teletrabajo está diseñado para disminuir costos e incrementar las ganancias del capital, y para esto expropiar los pocos derechos laborales que aún conservamos. Esta modalidad no trae consigo beneficios para los hombres y mucho menos para las mujeres, debido a que aumenta la discriminación contra ellas y expropia sus derechos y las relega socialmente. El teletrabajo no garantiza los derechos políticos, laborales, sindicales, sociales y culturales de las y los trabajadores.

[5] OSORIO, Viviana (2014) De cuidados y descuidos: La economía del cuidado em Colombia y perspectivas de política pública. ENS:Medellín.

Algunas afectaciones particulares del Teletrabajo para las mujeres

• Desplaza nuevamente a las mujeres al espacio privado – la casa –.

• Se pierde el carácter de trabajadora asalariada.

• Se alejan las posibilidades de redistribuir las labores domésticas con la familia, y éstas seguirán siendo solo responsabilidad de las mujeres.

• Disminuye sus ingresos. Las mujeres somos las más pobres entre los pobres, al realizar el trabajo desde la casa, asumimos mayores costos de servicios públicos (agua, luz, teléfono), de arriendo (conseguir viviendas más amplias, por tanto más costosas) y mayores costos en elementos de consumo (café, merienda, papel higiénico, etc).

• Es muy difícil, por no decir imposible, que las mujeres, quienes tienen la responsabilidad social del cuidado de la familia, separen la vida familiar de la laboral, cuando ambas actividades se realizan en el mismo espacio – la casa–.

• El teletrabajo se presenta como "flexible", pero no es cierto, lo único que flexibiliza es la remuneración económica, porque se debe cumplir con un trabajo determinado bajo un horario determinado.

• Se requieren mayores niveles de concentración, y esto es difícil cuando los hijos e hijas necesitan de nuestra atención o cuidado especial (enfermedad, problemas, etc.) y no es fácil evitar "distracciones", o decir "NO".

• Aumento de enfermedades ocasionadas por niveles altos de estrés. Las múltiples ocupaciones derivadas del trabajo productivo y reproductivo al mismo tiempo y en el mismo lugar, generan otras formas de enfermedades laborales que afectarán mayormente la salud de las mujeres.

• Mayor invisibilización de la violencia doméstica. Las mujeres que necesitan ayuda de otras personas para denunciar este tipo de violencia, ya sea por temores u otras causas, no tendrán esta posibilidad porque realizando el trabajo desde su casa, ninguna otra persona notaría que ha sido violentada.

• Se pierden derechos referidos a la protección de la maternidad (cuidados en la salud, licencia de maternidad y lactancia).

• Aumenta la discriminación en la sindicalización de las mujeres y disminuyen las posibilidades de acceso a las direcciones sindicales.

• Mayores deterioros en las relaciones de pareja y menor tiempo para compartir con la familia.

• Tendrán menos tiempo para su descanso, actividades de ocio y sus actividades propias.

• Se pierde la posibilidad de interacción entre las mujeres con sus compañeros y compañeras de trabajo.

Mujeres y tercerización laboral

Las empresas acuden a la intermediación laboral con el fin de reducir los costos laborales. Las y los trabajadores intermediados han de percibir por parte de las empresas menores ingresos que sus trabajadores directos a término indefinido.

Las trabajadoras y trabajadores intermediados son un factor de ajuste de las variaciones de actividad y luego sufren desempleo recurrente, sus ingresos laborales son discontinuados y algunos tipos de intermediados no tienen contrato laboral, no acceden a ciertas prestaciones sociales y no llegan a ser cubiertos por las convenciones colectivas y los beneficios de sus cláusulas económicas[6].

[6] OSORIO, Viviana y FARRÁS, Julio (2014) El concepto de lo misional permanente y la tercerización ilegal. Análisis sociológio y de la jurisprudencia de las Altas Cortes Colombianas Escuela Nacional Sindical: Medellín

Las 22 empresas más grandes de país [7] contrataron durante el año 2012, a 313.252 personas, de las cuales 154.358 lo fueron de manera directa y 158.894 fueron subcontratadas o, como se conoce de manera coloquial, tercerizadas. Las cifras son dicientes, y dan cuenta de que el fenómeno de tercerización en estas empresas ronda el 50,7%, porcentaje que puede ser mayor dado que no se cuentan con datos de empresas como Chevron, Exxon Mobil, Supertiendas Olímpica, Cencosud, ISA y Comcel [8].

El fenómeno de la tercerización laboral genera consecuencias de suma importancia que afectan directamente a las mujeres, profundizan el riesgo de deslaboralización. Este fenómeno es la ausencia del contrato laboral, cuando por la relación de subordinación que se mantiene en una actividad laboral o por su conexión con el objeto social de la empresa debería haber contrato de trabajo, y su ausencia es debido a que no puede este último exigirse legalmente, o no se establece en la realidad. Esto sucede, por ejemplo con las empresas de servicios temporales y las cooperativas de trabajo asociado.

Las mujeres que en la intermediación laboral realizada por empresas de servicios temporales (EST) representan el 45% siendo jóvenes en su mayor proporción [9], encuentran en esta modalidad de contratación otra forma de precarización que está lejos de ser un escenario para realizar las aspiraciones personales, los derechos laborales en general y los derechos de las mujeres en particular. Las personas contratadas a través de las agencias de servicios temporales, son por necesidad laboralizados, aunque dentro de una modalidad atípica y precaria; las personas asociadas a las CTA(s) no tienen contrato laboral, y la ley ha venido obligando a que se les reconozca "compensaciones" que corresponden a ciertos derechos propios de la relación laboral. Las trabajadoras y trabajadores de estos sectores, según algunas investigaciones, están condenados a un permanente movimiento en búsqueda de trabajo.

Los trabajadores, y especialmente las trabajadoras de la incipiente infraestructura industrial textilera que sobrevivió al neoliberalismo, se ven condenadas a la desregulación contractual y salarial, reproduciéndose el proyecto capitalista de la sobreexplotación de la fuerza de trabajo conocida como maquiladora.

Discriminación laboral

Esta situación complejiza todavía más la aplicación del principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor en el caso de las mujeres. Y es que en su mayoría las personas subcontratadas o tercerizadas son mujeres, mientras la mayoría de las personas vinculadas a las empresas son hombres, de nuevo nos encontramos con una manifestación clara de discriminación directa hacia las mujeres ubicándolas en los puestos de trabajo más inestables y con peores condiciones.

Desempleo recurrente

Discontinúa en los ingresos, interrupción la acumulación de requisitos para la jubilación, y la desmejora frente al régimen de salud, son implicaciones de la tercerización laboral que le dan pleno sentido al concepto de precariedad, usado para caracterizar la situación de estas trabajadoras.

[7] Ecopetrol, EPM, Organización Terpel, Grupo Éxito, 5) Pacific Rubiales Energy, Avianca, Taca Holding S A , Argos 2013, Bavaria, Grupo Nutresa, Drummond ltd , Cementos Argos, Interconexión Electica S A , Telefónica Colombia, Grupo Cencosud, Cerrejón, Grupo Car vajal, Codensa-Emgesa.

[8] VILLAMIL, Edwin (2014) Condiciones laborales en las 22 empresas más importantes del país En: Revista Cultura y Trabajo Escuela Nacional Sindical Disponible en: [http://www ens org co/index shtml?apc=ba--;1;-;-;&x=20168681#]

Dificultades para ejercer los derechos colectivos

Si se piensa esencialmente en el derecho que tienen las y los trabajadores de asociarse libremente y de poder participar democráticamente en la vida de sus organizaciones, las personas tercerizadas pueden realizar su derecho de libertad sindical de manera muy limitada. De hecho, la tercerización laboral se ha empleado como una estrategia para debilitar los sindicatos mediante la fragmentación de las trabajadoras y trabajadores.

A propósito de los riesgos mencionados arriba, es posible que muchas mujeres se muestren más renuentes a hacer parte de las organizaciones sindicales. El temor a perder sus trabajos se recrudece ante un empleo que por su naturaleza es ya inestable, y el hecho de que casi cinco millones de mujeres en el país ejerzan el rol de cabeza de familia y de ellas dependa la supervivencia de su núcleo familiar, es un factor decisivo para mantenerse al margen de la actividad sindical.

Nuestros retos frente a la tercerización laboral y la informalidad de las mujeres

Las cifras, porcentajes y condiciones laborales que analizamos anteriormente nos retan al mundo sindical y a las mujeres a:

• Adoptar como política de la Central la lucha por la formalización laboral, incluyendo las necesidades propias que encarnan las mujeres.

• Rechazar todo tipo de intermediación en el empleo que afecte la vida laboral de las mujeres.

• Reivindicar el contrato directo y a término indefinido, y con todas las garantías de protección social.

• Fortalecer la formación de las mujeres para la defensa de sus derechos laborales.

• Aplicar medidas de corresponsabilidad de cuidados con las empresas, con estrategias que además propicien una mayor vinculación de los hombres con el cuidado en sus hogares.

• Exigir que las estrategias del Ministerio de Trabajo tengan suficientes recursos, personal idóneo y suficiente interés de cumplir. Ellos son: a)planes sectoriales de formulación, b)formalización de proveedores, c) expedición de normas para la formalización laboral, desarrollando como mecanismo de protección cesante, d) cotización por semanas, e) afiliación única, f) beneficios económicos periódicos, g) modelo de protección a la vejez.

La Economia del cuidado

El trabajo de cuidado requiere de tiempo, dinero y servicios. El Estado es un actor relevante en la distribución de roles y responsabilidades de cuidado. El rol que asuma el Estado como proveedor de cuidado determinará la carga de cuidado que se delega a la familia, el voluntariado y/o el mercado. Ello determina, a su vez, al régimen de bienestar que se desarrolla en el país y las intenciones de lograr la equidad social y de género.

Los análisis macroeconómicos realizados en Colombia por las mujeres, dan a conocer la carga de responsabilidad que el Estado delega a las familias, y se materializan en dos modelos típicos: el familista o desfamiliarizador.

En el régimen familista la responsabilidad principal del bienestar corresponde a las

[9] VÁSQUEZ, Héctor (2013) Una mirada al trabajo temporal en Colombia y a las Empresas de Ser vicios Temporales En: Agencia de Información Laboral Febrero 27 de 2013 Disponible en: [http://www ens org co/indexshtml?apc=Na--;4;-;-;&x=20167432

familias y a las mujeres en las redes de parentesco. Las intervenciones públicas tienen un carácter subsidiario. Cuando las mujeres trabajan en forma remunerada desarrollan distintas estrategias para articular, trabajo y familia, ya que las responsabilidades de cuidar enfermos, cuidar niños, niñas y ancianos, son delegadas esencialmente a las mujeres por un rol asignado históricamente.

En el régimen desfamiliarizador por el contrario, hay una derivación del cuidado hacia las instituciones públicas y hacia el mercado.

La CUT reconoce el importante avance que encarna la Ley 1413 de 2010 por medio de la cual se regula la inclusión de la economía del cuidado en las cuentas nacionales. Los resultados de la Encuesta Nacional de Usos del Tiempo –ENUT, realizada por el DANE en desarrollo de dicha ley, presentan que la distribución social del cuidado en Colombia es inequitativa, de tal modo que las cargas de cuidado están mayormente asignadas a las familias, y allí, a las mujeres. Las mujeres dedican a estas actividades tres veces el tiempo que los hombres (6:35 vs. 2:00), y cuatro veces en contextos de ruralidad (7:37 vs. 1:53). Lo opuesto se presenta en el trabajo remunerado, las mujeres dedican al trabajo remunerado apenas un poco más de la mitad del tiempo que dedican los hombres (5:11 vs. 2:31)[10].

En consideración a que la actual distribución social del cuidado representa una aguda forma de discriminación para las mujeres, involucrando condiciones de precariedad para el trabajo doméstico remunerado y repercutiendo en la forma en que aquellas participan del mercado laboral; el país debe avanzar hacia la configuración de una política nacional del cuidado que resuelva las necesidades actuales y futuras, y que sea transformadora de las relaciones desiguales de género.

La CUT resalta que casi 5 millones de mujeres que se encuentran por fuera de mercado laboral, se dedican exclusivamente a lo relacionado con el trabajo doméstico y de cuidado no remunerado. Una consecuencia nefasta de esta situación es que las mujeres no poseen autonomía económica, además de estar excluidas de de los sistemas de protección social. La Central también expresa su preocupación sobre la importancia de una agenda para la igualdad de género, que aunque se incluyó únicamente en las bases o el preámbulo del Plan de Desarrollo vigente, no forma parte del articulado de la Ley del Plan, ni de los indicadores de seguimiento a su implementación. Es urgente que se construya una agenda nacional concertada sobre la economía del cuidado para avanzar hacia una política o sistema nacional de cuidados. De otro lado, la siguiente Encuesta de Usos del Tiempo debía ser realizada este año 2015, y la misma no se ha puesto en marcha.

4. MUJERES Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

4.1 REPRESENTACIÓN, PARTICIPACIÓNY AGENDAS PARA LA IGUALDAD

La participación de las mujeres y el enfoque de género en la negociación colectiva es asunto de derechos humanos, de la misma manera que la igualdad y la libertad sindical

[10] OSORIO, Viviana y TANGARIFE, Carmen (2014). De cuidados y descuidos: La economía del cuidado en Colombia y perspectivas de política pública. ENS: Medellín. Pág. 132.

que son corolario fundamental de la negociación colectiva. Así se ha consagrado en instrumentos del orden universal y regional, en los Convenios de la OIT, y en los tratados internacionales en materia de derechos humanos de las mujeres.

Los procesos de negociación colectiva poseen todo el potencial para ser un elemento clave en la planeación de estrategias para remover las desigualdades entre hombres y mujeres en el lugar de trabajo. Sin embargo, para que efetivamente este instrumento contribuya a transformar dichas relaciones, tanto las preocupaciones y experiencias de las mujeres y de los hombres deden ser un elemento integrante en la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las claúsulas adoptadas. Es indispensable que en todos los momentos de la negociacion hayan propuestas que atiendan las necesidades particulares de las mujeres trabajadoras y una presencia equilibrada de hombres y mujeres en las comisiones negociadoras.

5. MUJER Y PAZ

5.1 AGENDA LABORAL DE LAS MUJERES SINDICALISTAS PARA UNA PAZ SOSTENIBLE

Pensar el postconflicto y aportar a la construcción de la paz desde las visiones de las mujeres, requiere que las agendas de reparación integren las expectativas y necesidas de ellas en la real construcción de un nuevo pacto social que propenda por modificar las relaciones desiguales de género; este es un deber político y constituye un imperativo ético.

El conflicto armado y la violencia antisindical en su marco, han tenido afectaciones particulares y desproporcionadas en las mujeres y ha derivado en la supresión de liderazgos femeninos, el debilitamiento de la agenda laboral de las mujeres, el endurecimiento de los obstáculos de género para su participación en las organizaciones sindicales, entre otras.

5.2 LAS MUJERES Y LA REPARACIÓN COLECTIVA AL MOVIMIENTO SINDICAL

La violencia antisindical se manifiesta de manera diferenciada para las mujeres. Se presentan para ellas riesgos diferenciados en el ejercicio de sus libertades sindicales y convergen diversas discriminaciones -por ser mujer y por ser sindicalista-. Se emplea la violencia contra las mujeres en espacios públicos como forma de generar intimidación en el colectivo sindical, se presentan formas de violación específicas, principalmente violaciones contra la vida y la integridad personal como amenazas de muerte y desplazamiento forzado y se ocasiona un rompimiento del



tejido social. La violencia antisindical presenta un gran impacto en sectores o ramas de actividad con amplia presencia femenina, como educación y servicios del cuidado.

5.3 LAS MUJERES Y LA JUSTICIA TRANSICIONAL

El proceso de paz debe tener en cuenta la voz de las mujeres trabajadoras, para que la violencia ejercida contra ellas no quede en la impunidad. Crímenes atroces se han cometidos contra la población civil, violencia sexual, esterilización y aborto forzado, esclavitud sexual y prostitución forzada, son ejercidos por los actores armados y utilizados como arma de guerra.

En Colombia como en la mayoría de los conflictos armados, son las mujeres, los niños y las niñas las víctimas de la guerra; sin embargo están ausentes del diseño de la política pública para la restitución de sus derechos. A la fecha no se conoce el dato de mujeres reparadas víctimas de violencia sexual y otros crímenes de género por parte del Estado Colombiano. Por ello, en el contexto actual, el proceso de justicia transicional debe considerarse no solo desde una perspectiva individual de victimario, sino transcender al concepto de macro-criminalidad con sanciones a miembros de grupos guerrilleros diferentes a la privación de la libertad; y es entonces cuando nos surge la inquietud: ¿Qué pasará frente al tema de delitos de lesa humanidad, en especial con los delitos de violencia sexual? Para ello es necesario:

• Crear una estrategia para tratar el tema de violencia sexual y de género con los actores armados desde la etapa de exploración de diálogos de paz – con el ELN y otros–.

• Contar con enfoque de género y diferencial para abordar estas discusiones.

• Un plan de protección a las víctimas que asegure acciones de prevención, atención, especialmente a las mujeres y víctimas de delitos sexuales que toman la decisión de hablar y denunciar y a las personas que acompañan estos procesos.

• Comisiones de la verdad de las víctimas de delitos de violencia sexual.

• En el proceso de transición que vive el país, se hace necesario que las políticas públicas en torno a las mujeres víctimas sean diseñadas reconociendo la voz de las mujeres y sus propuestas, incluyan la cotidianidad y busquen soluciones que sean consecuentes con la realidad que se vive. Debe dejar de ser un proceso clientelista donde solo quedan incluidos los intereses de las élites de la sociedad o se les pide a las mujeres que legitimen un proceso [11].

6. POLÍTICA DE GÉNERO EN LA CUT

Una política de género es un enunciado público que da cuenta del compromiso de un país, o una organización de asumir y tomar en serio los temas de género, es decir, tener en cuenta las realidades económicas, políticas y culturales de mujeres y hombres, así como la diversidad de identidades en la sociedad.

Es necesaria la política de género en la CUT porque es un punto de partida común para focalizar la atención en

[11] Entendemos que las políticas públicas son una coordinación y articulación de actividades, decisiones o medidas coherentes que los actores del sistema político y administrativo de un país aplica con la finalidad de resolver un problema colectivo y hacer acción pública.

los aspectos de género, tanto al interior de la organización como hacia el movimiento sindical y la sociedad en general, representa una oportunidad para consolidar y formalizar lo realizado y sus avances, y nos permite reflexionar estratégicamente en relación con el futuro.

La política de género es un marco que señala el quehacer de la organización y la involucra en su totalidad, además de ser un instrumento de rendición de cuentas a partir del cual evaluamos el desempeño de la organización

6.1 FINALIDADES DE UNA POLÍTICA DE GÉNERO EN LA CUT

• Garantizar el pleno acceso y goce de los derechos de las mujeres sindicalistas de la CUT, bajo el principio de igualdad y no discriminación, con el fin de alcanzar una real participación y representación de las mujeres en todas las instancias, proyección y acciones de la Central.

• Asimismo, es fundamental que la CUT promueva entre los sindicatos afiliados la formulación e implementación de políticas de equidad de género y, en general, promueva la mayor participación y representación de las mujeres en las mismas.

6.2 LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MUNDO SINDICAL

En el año 2002, las mujeres trabajadoras organizadas en el Departamento de la Mujer de la CUT, plantearon su participación en la estructura sindical de la Central Unitaria de Trabajadores de Colombia, para que las mujeres sean vinculadas por lo menos en los tres primeros renglones de las listas eleccionarias; sin embargo, desde su implementación, los resultados no han sido los mejores.

El sindicalismo colombiano tiene una deuda con las mujeres, de hecho, no se ha logrado su aplicación en la CUT. La Ley 581 del 2000 (Ley de cuotas) es un referente para que el sindicalismo haga un apertura en sus políticas para que las mujeres tengan mayor participación y representación en los cargos donde se toman las decisiones.

Las estadísticas sindicales en la CUT nos hablan de 3.457 cargos (16,9%) ocupados por mujeres, frente a los 22.847 que tienen los varones (83,1%); disparidad que está asociada a estereotipos tradicionales de género, siendo los hombres quienes discuten, se organizan y se distribuyen las jerarquías, lo que invisibiliza a las mujeres y relega sus demandas y agendas.

La Ley de Cuota Sindica, no ha contado con ningún éxito en cuanto a la incorporación de mujeres en las estructuras de decisión de la CUT, porque las que participan en el proceso eleccionario, son ubicadas a partir del tercer renglón, lo cual no garantiza el ser elegidas, y mucho menos, llegar a los cargos de dirección.

La llegada de tres mujeres al Comité Ejecutivo de la Central, significa solo el 14% de la participación femenina, lo que no es una cuota proporcional a su representación, ni mucho menos corresponde al número de mujeres afiliadas, incumpliendo los principios de igualdad y equidad en el mundo sindical.

En todo el país se inscribieron en las listas 135 mujeres, quedando elegidas en las subdirectivas 79, que ocupan los cargos de los Departamentos de la Mujer, Juventud, Salud, tres en Tesorería, dos fiscales y una Presidenta. Se presentó un leve aumento en la participación con respecto a las elecciones del año 2008, en las que se inscribieron 69 mujeres. Esta realidad solo nos muestra que, para que los principios de equidad e igualdad sean reales, es necesario que 10 de las curules sean ocupadas por mujeres.

En el último censo de la Central se evidencia un total de 521.128 personas afiliadas, que corresponde al 2,7% de las y los trabajadores organizados sindicalmente en Colombia. En la votación del 7 de junio de 2013 para la CUT, las organizaciones filiales participantes que reunieron los requisitos exigidos para la participación en las elecciones fueron 449.979, de los cuales 226.397 eran mujeres, y 222.628 hombres, lo que evidencia una mayor afiliación femenina en la Central. Del total de afiliación habilitada para votar solo lo hicieron 267.950 afiliadas y afiliados.

6.3. MUJER, EDUCACIÓN Y AUTONOMÍA

La educación con un enfoque de género y diferencial, es fundamental para el desarrollo de las capacidades de las mujeres en todos los ámbitos. Potencia su participación efectiva y el empoderamiento en el ejercicio de sus derechos humanos, la toma de decisiones y las condiciones de acceso al mundo sindical. Permite igualmente, visibilizar las condiciones de desigualdad existentes entre mujeres y hombres, discutir sus causas y construir estrategias para superarlas.

También posibilita el desarrollo de la perspectiva de género en la CUT, implementando una pedagogía de género, propuesta aprobada en el V Congreso de la Central. Lo que implica, su discusión y análisis en todos los escenarios sindicales, para que permita una apropiación colectiva y garantice el ejercicio real de las propuestas aprobadas.

En las actividades educativas de la Central se evidencia mayoritariamente la ausencia de las mujeres, lo que implica la implementación de acciones positivas que motiven su participación de manera paritaria, para que las trabajadoras puedan vincularse en igualdad de condiciones y capacidades que los hombres en las direcciones sindicales.

El sindicalismo se enfrenta a un reto muy importante, desarrollar estrategias que integren las nuevas modificaciones laborales, los distintos sujetos (mujeres, hombres y jóvenes), la diversidad de problemas e intereses. Los nuevos contextos y agendas necesitan un sindicalismo distinto, con nuevas propuestas y actores.

Es necesario entonces que la política educativa de la CUT, tenga en cuenta:

- Las necesidades e intereses de las mujeres trabajadoras.

- Que contribuya en la superación de los obstáculos que impiden su participación sindical, potenciando la construcción de liderazgos colectivos para su empoderamiento .

- Debe aportar, igualmente, en la implementación de un aprendizaje que deconstruya los estereotipos sociales y culturales construidos por el patriarcado e impulse la igualdad de oportunidades para las mujeres sindicalistas.

6.4 LAS AGENDAS LABORALES DE LAS MUJERES COMO PARTE DE LAS AGENDAS DE LA CUT

Las agendas laborales son decisivas en el proceso de construcción de una paz duradera y sostenible, considerando que el conflicto armado se ha alimentado y reproducido en la desigualdad social. Las mujeres estamos llamadas a participar de su configuración, de tal manera que nuestras demandas de igualdad en el mundo del trabajo logren ser parte integrante de estas agendas y nuestras voces sean escuchadas.

Los siguientes temas son señalados como elementos de discusión para la incorparacion

de las mismas en el marco de un posible acuerdo de paz:

• Reivindicamos las acciones afirmativas para la igualdad en cumplimiento de los derechos humanos de las mujeres, en especial la CEDAW, los Convenios de la OIT em materia de igualdad, y la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas.

• Rechazamos la equiparación de la edad pensional para mujeres y hombres sugerida por la OCDE, pues las mujeres experimentan mayores obstáculos para ingresar al mercado laboral y mantenerse en él. Asi mismo denunciamos la afectación de la reforma tributaria.

• Reclamamos el reconocimiento del valor económico y social del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado y promoveremos la concertación de un Sistema Nacional de Cuidados que sea transformador de las relaciones de género y que haga posible que estas atividades se desarrollen em um marco de derechos; así como la generación de condiciones de trabajo decente para el cuidado remunerado, en especial para las más de 700.000 trabajadoras del servicio doméstico, de las cuales una gran parte han sido víctimas del conflicto armado.

• Fomentar el empoderamiento de las mujeres y promover su derecho de libertad sindical, de manera que puedan participar efectivamente en procesos de negociación colectiva en las empresas y sectores, y en general del diálogo social, incluso con el Estado, en particular sobre temas del trabajo doméstico y la informalidad.

• Para las mujeres víctimas de la violencia antisindical, la reparación transformadora implicaría el diseño e implementación de una política integral que garantice sus derechos al acceso a la justicia, a la igualdad y equidad en el mundo laboral. La creación de una comisión de la verdad sobre la dinámica de la violencia antisindical, recogiendo la diversidad de las mujeres y sus voces, es fundamental para construir memoria y restablecer un mundo sindical con las mujeres en el centro.

• Que el sector empresarial reconozca su papel en la violencia antisindical y haga parte activa de la reparación al movimiento.

• La implementación de políticas para evitar la reproducción en los medios de comunicación de estereotipos de discriminación contra las mujeres y de estigmatización por la afiliación a un sindicato.

• Medidas de eliminación, prevención y sanción de conductas de violencia basadas en género, en las empresas públicas y privadas.

• La garantía de derechos sexuales y reproductivos de las mujeres en el trabajo y la compatibilidad de la vida familiar, personal y laboral.

• Exigimos que se desarrolle una política integral para las mujeres víctimas de desplazamiento forzado, que tenga como soporte los 13 programas contenidos en el Auto 092 de 2008 de la Corte Constitucional en seguimiento a la sentencia T 025/04. Y pedimos conformar las comisiones negociadoras con participación equitativa de hombres y mujeres.

Incorporar las agendas de las mujeres a las de la CUT, implica también asumirlas como apuestas políticas y tomar parte activa en los escenarios del país, en la búsqueda por contrarrestar la dinámica excluyente del mercado laboral hacia las mujeres.

6.4.1 ESTRATEGIAS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE UNA POLÍTICA DE GÉNERO EN LA CUT

Recogiendo las discusiones antes propuestas, las siguientes

son estrategias sobre las que se busca desarrollar una política de género que contribuya a superar las desigualdades señaladas, sobre todo en materia de formación y participación política de las mujeres:

1. La política de género en la CUT debe asumir e implementar las decisiones de OIT, la CSI y la CSA.

2. Adopción de una pedagogía de género. Acompañado de un proceso de formación nacional, regional y sectorial.

3. La CUT impulsará de manera permanente el empoderamiento de las mujeres, sensibilizando y comprometiendo a sus organizaciones filiales en su desarrollo, con la promoción de la afiliación, organización y participación de las mujeres.

4. La participación y representación de las mujeres trabajadoras en el sindicalismo de la CUT, se debe dar bajo las premisas de paridad y equidad. Cumpliendo el 50 y 50.

5. Igualdad de oportunidades para las mujeres sindicalistas en materia educativa, la cual debe ser impartida con un enfoque diferencial.

6. Fortalecimiento institucional con la participación activa de las mujeres.

7. Incluir las agendas de las mujeres en los procesos de negociación colectiva bajo un enfoque de género y diferencial.

8. Protección de los derechos de las mujeres víctimas de violencia antisindical en el marco del conflicto armado y participación en el proceso de configuración de la políticas de reparación colectiva al sindicalismo y en todos los espacios de decisión, así como la integración del enfoque de género al proceso mismo.

7. PROPUESTAS

Para organizar las mujeres trabajadoras

La CUT desarrollará las siguientes propuestas tendientes a organizar a las mujeres trabajadoras:

1. Exigencia al gobierno nacional de garantías y mecanismos de protección con enfoque de género para las organizaciones sindicales que emprendan acciones para exigir la reparación individual y colectiva de las víctimas en el sindicalismo.

2. La CUT reclamará del Estado colombiano, el establecimiento de una pensión durante 20 años, consistente en un salario digno, para las viudas, hermanas, madres, hijas e hijos, pertenecientes al mundo sindical, que hayan sido víctimas indirectas del conflicto y hayan quedado con la responsabilidad del hogar.

3. La Central exigirá al Ministerio del trabajo, se realice veeduría, seguimiento y evaluación, a los empresarios que contraten mujeres víctimas de la violencia intrafamiliar.

4. Fortalecimiento y crecimiento del número de trabajadoras sindicalizadas en la Central, a través de las siguientes acciones:

a. Campaña de afiliación sindical dirigida a las mujeres y los jóvenes.

b. Incentivar la participación de las mujeres, los y las jóvenes en actividades de formación, movilización y protesta, aplicando el porcentaje del 50% como mínimo, en cumplimiento de las políticas orientadas por la CSA y la CSI.

c. Frente a los recursos financieros necesarios para la implementación de una Política de género, la CUT destinará un porcentaje de sus ingresos económicos y de los proyectos de financiación internacional para su desarrollo.

PARA APLICAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ORGANIZACIÓN

d. Auditorías Participativas de Género (APG): La CUT continuará en la formación nacional, regional y local sobre las APG, y realizará el seguimiento de la política de igualdad de género en sus organizaciones filiales.

TESIS DE DEBATE

Frente al tema de participación, democracia, poder y representación de las mujeres en la CUT:

1. La participación de las mujeres en las organizaciones sindicales y en la negociación colectiva: En general la presencia de mujeres en las organizaciones sindicales, así como en sus órganos y cargos de autoridad, es todavía minoritaria; y su participación en procesos de negociación colectiva está lejos de ser representativa.

Ello obstaculiza que la construcción del sindicalismo sea enriquecido con las visiones de las mujeres y sus agendas laborales, en particular en atención al papel de las organizaciones sindicales como espacios para la democratización del mundo del trabajo.

2. La CUT deberá promover la transversalización de la perspectiva de género en todas sus acciones, aplicar cuotas de participación de las mujeres en órganos de decisión y promoverla entre las organizaciones de base, realizar acciones para la formación de nuevos liderazgos femeninos y el empoderamiento de las mujeres, así como para la eliminación de la segregación de las mujeres a áreas y funciones tradicionalmente femeninas.

3. La implementación de acciones positivas se hace necesaria en aras de corregir las desigualdades de género:

a. La aplicación de medidas en la CUT como que la ocupación de los cargos por las mujeres sea proporcional a su representación en la participación en el mercado laboral o la paridad en los cargos, es una forma de acción positiva cuyo objetivo es garantizar la efectiva integración de mujeres trabajadoras en cargos de decisión y representación, y es promover la incorporación de mujeres no solo en las listas eleccionarias sino que estén en los cargos de decisión para que su representación sea real.

b. Estos esfuerzos se deben contener en una reforma estatutaria, de carácter obligatorio para todas las organizaciones sindicales.

4. En la Central se establecen cuotas de género para las listas eleccionarias, para la capacitación y en promociones referidas al trabajo. Pero estas cuotas no se establecen en los cargos de representación, lo cual ha permitido visualizar como desigualdad, una subrepresentación o exclusión de los intereses de las mujeres trabajadoras y su organización en la Central

Tanto los objetivos como los mecanismos son dinámicos y se van transformando con el tiempo. Así, la meta de que las mujeres puedan tener por lo menos una parte de los cargos electivos, pasó actualmente a modificar incluso las ideas sobre democracia y han aparecido conceptos con gran capacidad de instalarse en el debate, como el de democracia paritaria.

VISIÓN CLASISTA

En sintesis, el compromiso de la CUT con las mujeres de la clase obrera y oprimida por el capitalismo, debe constituirse en una de sus tareas más importantes y significativas para que ellas asuman su papel de dirigencia y contribuyan a la transformación de esta sociedad donde se garantice la vida, la salud y el trabajo en condiciones dignas. Para ello la Central debe construir políticas que apoyen y promuevan la vinculación de la mujer trabajadora a la actividad sindical y política.

La organización y desarrollo del movimiento de mujeres

democrático y antimperialista, es una tarea actual, en esa medida, debemos desarrollar formas de organización y de lucha de las mujeres, que permitan su incorporación a la tarea emancipadora de la humanidad y su propia liberación.

OTRAS TENDENCIAS EN LA CUT DONDE LAS MUJERES ESTÁN ORGANIZADAS

• El empoderamiento de los jóvenes y de las mujeres en las direcciones sindicales no es un problema de cuotas. Este empoderamiento, por su importancia estratégica, necesario para el relevo generacional de las organizaciones, requiere de una afiliación masiva de mujeres y jóvenes a los sindicatos, su vinculación constante a las luchas, a la educación política y demás acciones que los forjen como dirigentes al calor del combate.

• Los componentes de juventud y de género en las convenciones colectivas deben constituirse en una práctica generalizada en la elaboración de los pliegos de peticiones y en las negociaciones de los mismos.

• Constituye igualmente una práctica democrática pero que además fortalece las organizaciones, la de garantizar mediante los reglamentos estatutarios, sistemas y garantías electorales, el acceso de las mujeres y los jóvenes a las direcciones sindicales.

• Los proyectos en general que desarrolla la Central deben incluir el tratamiento del tema de mujer y jóvenes.

TESIS MUJERES
POLO DEMOCRÁTICO ALTERNATIVO

> ´´Debemos ganarnos para nuestra causa a las masas femeninas así estén atadas con cadenas al cielo´´. Clara Zetkin

1. INTRODUCCIÓN

A partir del momento en que los postulados del neoliberalismo se impusieron como política hegemónica por parte del Imperialismo Norteamericano y sus acólitos, con la consecuente reducción del Estado, privatizaciones, reformas, conculcación de los derechos democráticos y libertades públicas para instaurar el poderío de las transnacionales, la crisis en todos los órdenes de la vida de los pueblos recolonizados económicamente se ha profundizado, a la vez que aumenta el descontento, las luchas de los trabajadores, estudiantes, campesinos, indígenas, minorías nacionales y otros sectores sociales. En la acción depredadora del libre comercio, millones de asalariados del orbe entero pierden sus puestos de trabajo y engrosan los ejércitos de inmigrantes y desplazados que de continente a continente se debaten en la sobrevivencia. En los países de América Latina que cumplen a pie juntillas los designios de Washington, la ofensiva del libre comercio ha causado estragos en las economías nacionales con la inmediata quiebra del aparato productivo y la pauperización de las masas laboriosas de la ciudad y el campo.1 En este escenario, las mujeres históricamente marginadas de la producción social les ha correspondido también soportar el peso de la crisis y a pesar de que en América Latina entre los años 1990 y 2002 se efectuó una notoria expansión del trabajo asalariado de las mujeres pasando de un 38 % de participación

en la fuerza de trabajo a cerca de un 50% de la población femenina urbana de 15 años y más de edad, su vinculación se da en trabajos de mano de obra poco calificada en las maquilas, talleres de confecciones, textiles, agroindustria, servicios , en condiciones de sobreexplotación en las modalidades de trabajo parcial, subcontratado, temporal, con bajos salarios y deterioro en las condiciones de trabajo, sin protección social ni libertades sindicales. En Colombia, en donde el 65% del espectro laboral está contratado por intermediación (empresas de servicios temporales, contrato sindical, cooperativas de trabajo asociado, outsourcing, prestación de servicios), el 75% de los trabajadores formales ganan menos de 2 salarios MLV y el 32% devenga menos de $ 204.000 y no está sindicalizado, el panorama se torna desastroso. Las mujeres ocupan en este escenario la base más baja de la pirámide y se ocupan mayoritariamente en la economía informal y en el sector servicios.



LA SOBREEXPLOTACIÓN DE LA MANO DE OBRA FEMENINA ES UNA MODALIDAD DE LA GLOBALIZACIÓN ECONÓMICA

A partir del desarrollo de la gran industria en el siglo XIX, y en la medida del desarrollo de las fuerzas productivas, de la división del trabajo que precisaba mano de obra abundante, y a la concurrencia del libre cambio, la inserción de las mujeres al trabajo asalariado fue a gran escala. La maquinización que no implicaba mano de obra calificada se apoderó del trabajo de las mujeres y los niños.

Carlos Marx en su obra El Capital, lo expone científicamente. *´´ La facilidad aparente del trabajo con la máquina y el elemento más manejable y dócil de las mujeres y los niños le ayudan en su obra de avasallamiento´´*

´´ La industria moderna lleva siempre consigo la sustitución del trabajo complejo y superior, por otro, más simple y de orden inferior´´

A Colombia hubiera podido irle peor durante la crisis que comenzó en Estados Unidos a finales de 2007. Se4 alivió por el aumento en los precios del petróleo y otras materias primas. Las políticas neoliberales llevaron a debilitar las industrias nacionales en beneficio de las grandes cadenas de valor manejadas por las multinacionales y a debilitar la posición de los trabajadores del mundo, nivelando sus ingresos por lo bajo y promoviendo una economía global con más liberalización de los flujos de comercio y de inversión, tal como se pretende en el tratado Transatlántico, en el tratado Transpacífico y en el TISA (Acuerdo en comercio de Servicios).

Lo cierto 3es que a las puertas de una nueva crisis, Colombia se encuentra en su peor capacidad de reacción. La ilusión de ser más competitivos por causa de la devaluación, se verá frustrada por la falta de una oferta exportable y el abandono del mercado interno.

Las soluciones que el gobierno está planteando ante una crisis nacional e internacional ya en marcha, lo único que reflejan es una adaptación dócil as los designios del capital financiero internacional, planes de austeridad

como la reforma al régimen pensional, aumentando la edad de jubilación, los recortes presupuestales, la disminución a la protección de la producción autóctona , la suscripción de nuevos TLC (como el de Japón), mayor endeudamiento y más ventajas para inversionistas extranjeros, especialmente la inversión especulativa y minera.

Ante el negro panorama de la sociedad, convulsionada por la crisis en salud y educación, déficit comercial, déficit presupuestal, aumento en la informalidad del empleo y deterioro de la producción agraria e industrial, afortunadamente crecen las voces que plantean que Colombia sí tiene arreglo recurriendo a un cambio en el modelo económico. La situación ha llevado incluso a que empresarios y trabajadores hagan causa común en la defensa de las empresas, como sucede en el caso del azúcar y en el debate sobre el TLC con Corea.

De otro lado, el capital que no se detiene en más consideraciones, que la de la acumulación, necesita fuerza de trabajo que se venda barata y en gran medida la femenina por características construidas socialmente- destreza manual, mayor adaptabilidad, docilidad- ha sido determinante para la sobreexplotación de la mano de obra.

En Colombia, las limitantes que operan directamente para la vinculación de las mujeres en el mercado laboral en áreas dinámicas de la producción, amén del estancamiento industrial, es la elección de profesiones que perpetúan la vocación de asistencia y servicio social, y de otro lado, la supresión del Estado de las instituciones de cuidado y atención de menores y ancianos, que ha confinado a muchas mujeres a su espacio privado para la atención de los asuntos domésticos, mantenimiento de la familia y el cuidado de los hijos (labores asignadas socialmente, no determinadas biológicamente), engrosando las filas de los desocupados, ´´ejército industrial de reserva´´ que se ve obligada a vender sus fuerza de trabajo más barata. El sector informal de la economía con modalidades de teletrabajo, empresas satélites, trabajo a domicilio, es donde las mujeres se ocupan mayoritariamente, y un alto porcentaje de la población inactiva se desempeña en labores de economía del cuidado, trabajo no remunerado, que imposibilita además su participación política y el acceso a la educación.2

Ya lo señalaba Engels, para que la mujer pueda participar en la producción social, *´´el trabajo doméstico debe ser una carga menor´´*.

De ahí que la situación económica, condiciones materiales de existencia, sean las decisivas, para interpretar históricamente la vida de las mujeres, sin que dejen de desempeñar su papel, las condiciones políticas y la cultura.

LA RELACIÓN ENTRE CLASE Y GÉNERO

Cuando el proletariado europeo a inicios del siglo XIX irrumpe en un amplio movimiento huelguístico en demandas por la rebaja de la jornada laboral, aumento de salarios y condiciones humanas de trabajo en respuesta a la brutal expoliación del capital y gracias a la teoría científica elaborada por Marx y Engels, los trabajadores más avanzados comprenden el antagonismo entre capital y trabajo y unen su lucha a la política, a la teoría, a la organización, a la lucha de clases. A la par, de las reivindicaciones económicas se plantean los derechos políticos y sociales que adquieren su dinámica de acuerdo a las condiciones en cada país. 3

Es de señalar que desde el momento en que la mujer es arrancada de las cuatro paredes del hogar por las necesidades imperiosas del capital, entra en escena un factor

revolucionario, deja de ser un mero instrumento para la cría de hijos, se libera de la tutela del marido (no en términos absolutos), y el sector más avanzado lucha al lado de sus hermanos de clase y surge la comprensión de luchar por la conquista de sus derechos políticos. Se colige entonces, que la lucha de clases es la fuerza motriz esencial de la historia, la lucha entre poseedores y desposeídos. La opresión de la mujer no está separada de la lucha de clases sino integrada a ella y los hombres deben atender las demandas de las mujeres, en la comprensión de que sus reivindicaciones hacen parte de los asuntos de la sociedad. Un análisis que atribuya la causa de los males de la mujer sólo a la cultura patriarcal, deja de lado, que la discriminación y opresión es ejercida violentamente por el modelo económico.

EL PODER DE LA CULTURA Y LA TRADICIÓN

Ya señalaba Engels que el elemento determinante de la historia son las condiciones económicas, son en definitiva, las decisivas. Pero las condiciones políticas, las formas jurídicas, y las tradiciones que obseden a los cerebros humanos, también desempeñan un papel, aunque no decisivo.

Cuesta trabajo desprenderse de un arrume de criterios construidos desde la antigüedad y reforzados por la tradición judeocristiana acerca de la naturaleza de la mujer partiendo de la consideración de inferioridad, de un simple instrumento de reproducción, de la calidad de hijas de Eva responsables de todos los males y desgracias de la humanidad, ideas que se expresaron en la normatividad jurídica en Colombia.

La concepción tradicional de familia, matrimonio, educación, el ejercicio de la política concebido como un asunto de hombres, entre otras, permanece intacta en la mente de la mayoría de las gentes y constituye una talanquera para la comprensión del papel transformador de la mujer en la sociedad. Tal concepción se convierte en un factor de discriminación y opresión, que justifica incluso la violencia contra las mujeres.

En las actuales condiciones a las mujeres les corresponde enfrentar las campañas ideológicas y propagandísticas de las clases dominantes en favor de acrecentar el sojuzgamiento femenino y la permanencia de condiciones legales punitivas, y a la vez, sobreponerse con valentía a los prejuicios que sobre el llamado sexo débil prevalecen sin exclusión en todos los estratos de la sociedad. Para la muestra, un botón, el remozamiento del pensamiento feudal en cabeza del Procurador frente al derecho de la mujer al aborto, a los derechos de los gay, a la concepción de la familia; las ideas más reaccionarias acuden en ayuda de las clases dominantes para la sobreexplotación de hombres y mujeres.

LA POLITICA DE CUOTAS DE LAS MUJERES EN LOS SINDICATOS

Una discusión que desde hace tiempo viene ventilándose en los sindicatos y organizaciones políticas es la participación y representación de las mujeres en las instancias de dirección, asunto que nos remite a mirar la realidad concreta del movimiento sindical, sin que pierda justeza el reclamo o la aspiración. Sólo el 4% de la fuerza laboral en el país está afiliada, la imposición de pactos colectivos supera la negociación colectiva, la ley restringe el derecho a la organización sindical, se proscriben los derechos laborales, no existe libertad sindical, se construye una cultura antisindical, lo que pone al orden del día construir una estrategia de fortalecimiento institucional

que pasa por el aspecto organizativo y la formación política de los afiliados hombres y mujeres.

Es indudable que las mujeres aún están lejos de equipararse con los hombres en el ejercicio de la política. El tiempo que dedican las mujeres en la atención de los asuntos domésticos limita las posibilidades de participación y acción en las organizaciones gremiales y políticas, la concepción cultural de asignar el espacio privado como el natural de las mujeres y el público para los hombres, impide la vinculación efectiva de las mujeres al quehacer político. ¿Resuelven las cuotas, por sí solas, la solución a la condición de exclusión y discriminación de las mujeres?, ¿a qué intereses corresponden?, ¿Implica el empoderamiento de las mujeres?, ¿Resuelve el cupo de mujeres en los puestos de dirección del estado y todas las organizaciones sociales el asunto de la explotación y opresión de las mayorías sojuzgadas?. Margaret Thatcher, Ángela Merkel o Condolezza Rice son ejemplos de a qué interés de clase corresponde su actuación sin importar su condición de género o raza.

A MANERA DE CONCLUSIÓN

Las mujeres en Colombia y así lo registran las cifras oficiales de organismos nacionales e internacionales son las más pobres entre los pobres.4 Su acceso a los recursos, al empleo, a la educación, a la salud y a la seguridad social está en desventaja en relación a los hombres. A los males económicos se suman los de orden social. Y el Estado en su incapacidad de resolver los daños recurre a políticas, programas y estrategias asistencialistas diseñadas por los organismos multilaterales para amortiguar la crisis y el descontento social. El asunto no deja de ser un engaño, las propagandas oficiales en contra de la pobreza absoluta y los pretendidos planes de inclusión social y rehabilitación cuando al mismo tiempo se facilita la destrucción del aparato productivo nacional con los tlc's y el "libre comercio", no deja de ser una vil mentira. Sin desarrollo económico no habrá bienestar social, como tampoco habrá avance industrial con el pueblo excluido del mercado.

En el entendido de que la sojuzgación de la mujer nace con la propiedad privada, en la explotación del hombre por el hombre, la lucha es contra el imperialismo y sus agentes en Colombia. Nos compete ligar nuestras propias reivindicaciones a las luchas de carácter nacional, que en lo inmediato están relacionadas con las recomendaciones de la OCDE y a las consecuencias de la reducción del gasto público y social. El gobierno de Juan Manuel Santos y las políticas económicas que ahondan el sufrimiento de millones de hombres y mujeres trabajadoras caen como pesado fardo sobre sus hombros; las reformas laborales, de pensiones, horas extras, nocturnos y festivos, tercerización, informalidad, reformas tributarias, salario mínimo, leyes en salud y educación, impuestos por doquier y los recortes a la inversión social en el presupuesto, aunado a las restricciones al derecho a la protesta y las libertades democráticas nos colocan hoy como uno de los países más desiguales de la tierra, que para mal mayor, el gobierno ha decidido descargar las consecuencias de la crisis económica, creada por ellos, sobre las mayorías desposeídas y sobre la nación en su conjunto.

El Congreso de la mujer trabajadora debe colocar las reivindicaciones más sentidas de la mujer en el campo laboral y social como banderas de lucha en el actual periodo, por lo tanto, la igualdad de salario con la mano de obra masculina debe ser

norma obligatoria en todos los cargos de labor, estabilidad laboral para los cargos de oficios permanentes, ampliación de la licencia de maternidad a un año, atención especial durante el periodo de embarazo que garantice las mejores condiciones de la madre y el hijo para su salud, mantener la edad de pensión a los 57 años de edad como está hoy, creación obligatoria de guarderías para los bebes con todas las atenciones requeridas en éste especial periodo del ser humano, entre otras.

Los congresos de mujer y juventud deben impulsar la lucha por las reivindicaciones de los trabajadores en su conjunto por mejores condiciones de vida y de trabajo, conquistando la vigencia plena de las libertades sindicales, negadas sistemáticamente en Colombia por todos los gobiernos de la era de la globalización imperialista encabezada por los Estados Unidos y los demás países exportadores de capital. Igualmente debe el movimiento sindical colombiano colocarse a la cabeza de la lucha por la soberanía nacional, económica y política, sin la cual no será posible alcanzar el pleno desarrollo de las fuerzas productivas en favor del progreso de la nación, y a la vez conquistar una auténtica democracia que redunde en derechos, garantías y bienestar para la inmensa mayoría de los colombianos.

---

1. Los 5.3 millones de desplazados internos en Colombia hacen que el país sea el primero en esta estadística en América y el segundo en el mundo después de Siria.9 (El Tiempo, Junio 21-14).
Colombia ocupa el puesto 12 en mayor desigualdad del ingreso entre 168 países del mundo, de acuerdo con el Informe sobre Desarrollo Humano que acaba de presentar el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo PNUD. (El Tiempo, julio 25-14)
La tasa de desnutrición infantil en Colombia es del 13.2%, pero en algunas regiones, como Vaupés, alcanza el 34,7%, niveles que se acercan a los de Sudán del Sur, en África. (El Tiempo, Julio 20-14). En los grupos étnicos del país, uno de cada cuatro niños muere antes de los 6 años, revela un estudio de la Fundación de Periodismo Aliado de la Niñez (El Tiempo Octubre 28-1309).

2. En la modalidad de teletrabajo en el país hay 42 empresas que ocupan a las mujeres mayoritariamente para ahorrar costos laborales en el sector químico, agroindustria, tecnología y comunicación, servicios, industria manufacturera y el financiero.
De 735.000 trabajadores domésticos el 95 por ciento son mujeres, trabajan más de 48 horas y 1 de cada 100 empleadas domésticas tiene contrato laboral.
60.000 madres comunitarias cuidan a 1.077.000 menores de 5 años.

3. En Inglaterra, en 1867, la influencia del movimiento obrero y el Consejo Provisional de La Internacional logró una reforma parlamentaria que conquistó el derecho de obreros calificados al sufragio. Se eximían al proletariado rural, los pobres de la ciudad y todas las mujeres. En el caso de Colombia, los ciudadanos hombres analfabetas no tuvieron el derecho al sufragio en los albores del siglo XX.

4. Las cifras oficiales de pobreza esconden la realidad. Según la nueva metodología para medir la pobreza, $300.000 mensuales sacan a las familias de las estadísticas de miseria, y $600.000 de la pobreza. En la población desplazada, el 75% de las mujeres se encuentran en la línea de pobreza.


CUT
CSA
TUCA

V CONGRESO
DE LA MUJER TRABAJADORA
CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES DE COLOMBIA

CUT COLOMBIA

DEPARTAMENTO DE LA MUJER TRABAJADORA

315 8946081
323 75 50

mujer@cut.org.co
CUT.org.co

Calle 35 Nº 7-25 / Piso 9
BOGOTÁ - COLOMBIA - SUR AMÉRICA