

CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES DE COLOMBIA

- C. U. T. -



TESIS Y PROPUESTAS

II CONGRESO DE LA MUJER TRABAJADORA
C. U. T.

Departamento de la Mujer

MUJER : HAGAMOS EL CAMBIO

DIGNIFICACION LABORAL Y PARTICIPACION SINDICAL

SANTAFE DE BOGOTA D. C. , JUNIO 16, 17 Y 18 DE 1994

TABLA DE CONTENIDO

PAG.

INTRODUCCION

I. PERSPECTIVA DE GENERO EN LAS

ORGANIZACIONES SINDICALES

Cómo se Construye el Género

Cómo se Expresan las Diferencias de Género

Conclusiones

1

2

3

4

II. LA MUJER Y LOS SINDICATOS

Participación Sindical

Formas de Organización de la Mujer

Liderazgo y Gestión

Conclusiones

5

5

8

9

10

III. DIGNIFICACION DEL TRABAJO FEMENINO

Ingreso, Permanencia y Estabilidad Laboral

Oficios y Cargos

Salario, Promoción y Capacitación

Protección a la Maternidad

Acoso Sexual

Conclusiones

11

11

15

17

19

19

22

IV. LA MUJER Y LA SITUACION NACIONAL E

INTERNACIONAL

La Mujer y la Paz

Efectos del Modelo Neoliberal

El Modelo Neoliberal y el Movimiento Sindical

23

23

26

30

SEGUNDA PARTE: Propuestas

INTRODUCCION

Este documento es el resultado de 7 Encuentros Regionales (Costa Atlántica, Nororiente, Centro, Suroccidente, Eje Cafetero, Antioquia-Chocó, Urabá) en el que participaron 850 mujeres de 140 organizaciones sindicales y 20 organizaciones sociales.

Tenemos que resaltar la calidad de los aportes y la importancia que para el movimiento sindical y para las mujeres tiene esta metodología de construcción colectiva.

Su contenido profundiza cada una de las temáticas y presenta un solo bloque de propuestas.

El II Congreso deberá validar y aprobar sus tesis y definir las propuestas de políticas y acciones a seguir en el próximo cuatrenio.

Resaltamos el papel del Equipo Nacional que trabajó en su sistematización y elaboración final.

Esperamos que lo que aquí planteamos podamos hacerlo realidad con nuestro entusiasmo y compromiso.

Fraternalmente,

**EQUIPO NACIONAL
DEPARTAMENTO DE LA MUJER - CUT**

Santa Fe de Bogotá D.C., Junio de 1994

LA PERSPECTIVA DE GENERO EN LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

En la relatoria de los diferentes encuentros se manifestaron grandes coincidencias que podemos expresar de la siguiente manera:

Hombres y mujeres en Colombia, hacemos parte de una cultura patriarcal en donde la figura del paterfamilia, o el hombre de la casa, representa la autoridad que cobija a sus integrantes; esta se extiende a toda la sociedad asignándole a hombres y mujeres roles y espacios diferentes donde deben desenvolverse y actuar diariamente asignándole a uno, las posibilidades, y a la otra, negándoselas.

Lo expresado en los encuentros deja claro que hay diferencia entre lo que significan **SEXO Y GENERO** y que es necesario precisarlas para poder entender el problema de la discriminación y asumir frente a ella una estrategia correcta. Estas categorías aún son nuevas en el lenguaje y manejo deel conjunto de la sociedad y con mayor razón en el movimiento sindical. Por ello fueron discutidas y se logró precisar lo siguiente:

SEXO: Son las diferencias biológicas del hombre y la mujer desde que nacen. Los dos seres al nacer lo único que tienen de diferente es su sexo, nacen una niña o un niño. Estas diferencias son naturales, están en el ser mismo y nuestro interés no es cambiarlas puesto que esta diferencia no es la causa de la discriminación; queremos seguir siendo hombres y mujeres.

GENERO: Es una categoría construida social y culturalmente en torno a los sexos, de forma tal que asigna a cada uno roles específicos dentro de la sociedad; se construye así lo femenino y lo masculino.

Es también el género linaje de la misma condición humana con igualdad de derechos sociales, políticos y culturales y con las mismas necesidades. Hombres y mujeres nacemos iguales como seres humanos (género humano) con las mismas necesidades pero las diferencias de roles (femenino y masculino) construidas culturalmente genera desventajas.

I. COMO SE CONSTRUYEN LAS CARACTERISTICAS DE GENERO INDIVIDUAL Y COLECTIVAMENTE

Como respuesta a la tradición de la cultura patriarcal, desde el momento en que se nace y dependiendo del sexo, se inicia la construcción de los roles de género que van a determinar al individuo en el transcurso de la vida.

En el momento que se nace, se viste al niño con prendas de colores fuertes (azul) y a la niña con colores suaves (rosado). Las formas de los vestidos presentan también estas tendencias, fuertes y sobrios para los hombres, claros y llamativos para las mujeres. A los niños se les regalan balones y carros, a las niñas muñecas y ollas. Se inicia en cada uno la influencia determinante de la violencia, poder e independencia en los niños, y la pasividad, ternura, miedo e inseguridad en las niñas. Estos regalos también demarcan sus oficios futuros, a los niños se les permite jugar en la calle libremente y a la niña se le restringe en el espacio de la casa. Desde estas "aparentes", "inofensivas" y "sencillas" diferencias se está asignando al hombre el espacio de lo público y su rol dentro de él (productivo), y a la mujer el espacio de lo privado y su respectivo rol (reproductivo).

También se encuentran marcadas diferencias en los estudios, oficios o carreras profesionales. Las que asumen las mujeres son prolongación de las labores domésticas y de la función reproductiva (maestras, enfermeras...), mientras que los hombres asumen las que tienen que ver con la calle, el poder público, el prestigio, la inteligencia (ingenieros, mecánicos, políticos...). Se manifiestan ya algunas tendencias al cambio pero aún muy débiles.

Podemos concluir que la construcción de los roles en lo individual se realiza

fundamentalmente en la familia y la escuela, los que van marcando a cada uno, hombres y mujeres, preparándolos para su integración al conjunto social.

Derivada de la construcción individual, el comportamiento colectivo se determina institucionalmente en el ejercicio político, en las organizaciones sindicales, en el trabajo, la religión, los medios masivos de comunicación, es decir, en el conjunto de los comportamientos culturales que atraviesan la estructura social.

En este contexto, la mujer sale al espacio público con oportunidades y en condiciones desiguales, ya que su comportamiento individual reafirmado en la sumisión, el miedo, la inseguridad y la falta de autoestima, hace que la sociedad así la asuma.

II. COMO SE EXPRESAN ESTAS DIFERENCIAS EN EL MOVIMIENTO SINDICAL

La actividad sindical se ha considerado siempre un práctica masculina, y por consiguiente, las mujeres que entran al movimiento sindical desarrollan su rol femenino en el cumplimiento de tareas y cargos secundarios y , asumen características de comportamiento masculinas que les permitan mantenerse y desarrollarse en ese medio.

Las manifestaciones de estas diferencias para el conjunto de las mujeres en el movimiento sindical se expresan en:

- La escasa afiliación de la mujer trabajadora a los sindicatos.
- La baja participación de las afiliadas en la vida sindical.
- Deficiente calidad en la participación.
- La poca capacidad de gestión y liderazgo.
- No se asume la dirigencia y se delegan las decisiones.
- Existe una apatía para la participación en general y para asumir cargos dirección.

Las manifestaciones de este trato desigual son:

- Asignación a la mujer de tareas mecánicas, organizativas, logísticas, subvaloradas para ser realizadas por los hombres quienes asumen las tareas del pensar, proponer y decidir.
- Se desconocen, no se consultan ni se tienen en cuenta las necesidades particulares de las mujeres.
- No se valora la opinión de las mujeres, su capacidad de proponer y dirigir de manera diferente.
- Se menosprecia el trabajo que ya vienen haciendo en un buen número de sindicatos las comisiones femeninas ó secretarías de la mujer.
- La insolidaridad y desconfianza de las mujeres hacia las mujeres mismas.

III. CONCLUSIONES

El movimiento sindical debe asumir la problemática de género como parte integral de su política y su acción, y con ello ser capaz de unir a mujeres y hombres en propósitos sindicales comunes que posibiliten un proyecto social y cultural humano, que defienda los derechos y valore el desarrollo integral de hombres y mujeres, rescatando para los hombres su capacidad de expresar el sentimiento y la ternura, y para las mujeres el reconocimiento a su capacidad de pensar, opinar y decidir. Solo así el movimiento sindical contribuirá a la superación de la discriminación y el logro de la igualdad como práctica social.

LA MUJER Y LOS SINDICATOS

Empezamos por señalar que las mujeres de la CUT nos entendemos dentro de una organización y una sociedad compuestas por mujeres y hombres, cada uno con intereses, sueños, y esperanzas que confluyen a objetivos gremiales comunes que responden tanto a unas como a otros.

Nos proponemos llegar al ejercicio pleno de la democracia. Donde hay sectores que poco participan (mujeres y jóvenes), debemos preguntarnos porqué no lo hacen y qué tendría que hacer la organización sindical para llegar a ellos.

I. PARTICIPACION SINDICAL

Después de un rico debate se concluyó que con respecto al número de afiliados(as) y el número de trabajadores(as) la presencia de la mujer en cuanto a la afiliación es mínima, excepto los sindicatos de educadores y de la salud. La participación en la actividad sindical es pasiva y coyuntural, ocasionalmente aumenta su presencia, sobre todo en las actividades de negociación de pliegos, en movilizaciones y en celebraciones. La afiliación de la mujer es formal.

En relación con los cargos de dirección la participación la analizamos así:

Tomada una muestra, de 28.716 afiliados en general, 18.420 (64.16%) son mujeres y 10.250 (35.69%) son hombres; en esta muestra se incluyen datos del sindicato de educadores de Antioquia ADIDA. En relación con los cargos de dirección, en esta misma muestra, para un total de 83 cargos directivos, 16 son mujeres (22.2%) y 67 hombres (80.7%). Se aprecia aquí una inequidad entre la afiliación y la representación en la dirección, siendo esta para la mujer desigual en relación a la afiliación.

a) LOGROS:

- La participación y promoción de la mujer en cargos directivos ha sido tomado como uno de los ejes principales del trabajo del Departamento de la Mujer en la CUT. Los encuentros realizados precisaron que en estos dos últimos años se ha visto un cambio en relación a la promoción a cargos directivos, pero sin embargo no son significativos.
- La participación en cargos directivos de las mujeres que se han involucrado en el proceso organizativo de estos últimos años es cualitativamente más destacada.
- En el desempeño de la dirección, se empieza a notar aún debilmente, un cambio en los estilos y métodos de trabajo, asumiendolo colectivamente, teniendo en cuenta a otras mujeres y el pensar y sentir de la base.
- La temática de género empieza a ser tenida en cuenta en las organizaciones sindicales, así sea incipientemente.

b) DIFICULTADES:

- Las direcciones sindicales, mayoritariamente masculinas, no asumen la necesidad de la participación de la mujer, ni valoran su ausencia como un problema de la democracia sindical.
- La apatía y la poca participación se derivan de aquellas condiciones culturales en las que se han formado mujeres y hombres.
- La doble y triple jornada de la mujer limita la participación en las actividades sindicales. Estas actividades nunca contemplan las condiciones de horario de las mujeres, en cuanto ellas tienen que asumir después de las jornada de trabajo las responsabilidades familiares.

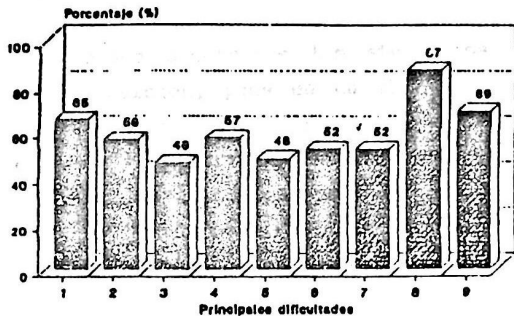
- La falta de confianza de los hombres en las mujeres, y de estas en sus compañeras. A esto se agrega actitudes de celo en el liderazgo, tanto de hombres como de mujeres, lo que conlleva a comportamientos poco solidarios y de igual forma a relaciones autoritarias que limitan la participación y que obligan en ocasiones a la mujer directiva a adoptar modelos autoritarios en su comportamiento.

- Falta de capacitación y manejo de la práctica sindical por parte de la mujer.

- Ausencia de estímulos específicos para la mujer acordes a sus necesidades. En las convenciones colectivas no se asumen puntos relacionados con las responsabilidades familiares, ni para reducir esta carga ni para resolverla.

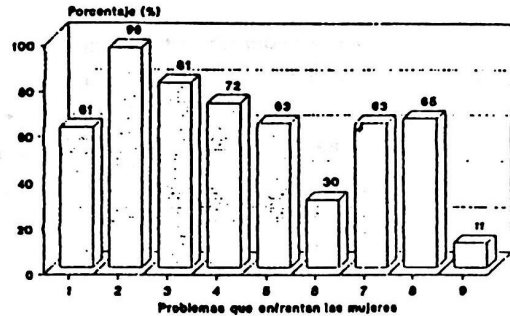
Las siguientes gráficas (Cuadros 1 y 2), resultado de un diagnóstico realizado por el Dpto. de la Mujer de la CUT en cooperación con la OIT, ilustran este análisis.

DIFICULTADES EXPERIMENTADAS POR LAS MUJERES EN LOS SINDICATOS



Base: 64 encuestados

PROBLEMAS QUE ENFRENTAN LAS MUJERES TRABAJADORAS



Base: 64 encuestados

1. Falta de motivación de las mujeres afiliadas a la organización
2. Falta presupuesto para desarrollar actividades
3. Represión por parte del patrono
4. Predominio de actividad masculina en actividades organizativas y de formación
5. Falta equipo didáctico
6. Falta de recursos humanos comprometidos con la labor que realizan
7. Problemas internos de comunicación
8. Atención del hogar
9. Falta de interés de los compañeros por el trabajo que realizan

1. Desvalorización del Trabajo
2. Duplicidad del trabajo por recarga con las tareas del hogar
3. Problemas económicos
4. Problemas laborales
5. Hostigamiento sexual
6. Agresión física
7. Agresión verbal
8. Contrataciones temporales
9. Discriminación como mujer (Otras)

TABLA # 1

NIVEL DE PARTICIPACION SINDICAL EN EL DPTO. DE ANTIOQUIA Y ACCESO A LOS CARGOS SINDICALES.

Número Sindicatos Analizados	Afiliados Hombres	%	Afiliadas Mujeres	%	Total	Cargos Dctvos	%	Hombres	%	Mujeres	%
8	7.018	26.27	19.695	73.73	26.713	80	62.5	50	62.5	30	62.5
Total 8					26.713	80		50		30	

Fuente :

Subdirectiva CUT Antioquia.

Como puede observarse los sindicatos son mayoritariamente femeninos en su composición, pues en un 73.73% son las mujeres el alma y nervio de estas organizaciones, frente a un 26.27% de afiliación masculina. Sin embargo al definir quien rige y orienta la organización sindical desde cargos directivos, este papel es encomendado a los hombres, quienes tienen una representación del 62.5% que está casi en proporción directa al nivel de afiliación.

TABLA # 2

NIVEL DE PARTICIPACION SINDICAL EN EL DPTO. DE RISARALDA Y ACCESO A LOS CARGOS DIRECTIVOS SEGUN SEXO.

Número Sindicatos Analizados	Afiliados Hombres	%	Afiliadas Mujeres	%	Total	Cargos Dctvos	%	Hombres	%	Mujeres	%
33	5.334	51.53	5.017	48.47	10.351	330	100	248	86	46	14
Total 33					10.351			248		46	

Fuente:

Subdirectiva CUT Risaralda.

En este departamento, el volúmen de afiliados en los sindicatos presentan cierto equilibrio a nivel de sexo por cuanto la afiliación masculina está representada en un 51.53%, mientras que la femenina representa el 48.47%, como ya se ha planteado ello debería llevar una representación equitativa o más equilibrada en los cargos directivos; sin embargo hay una gran diferencia en este sentido, si observamos como los cargos directivos de los sindicatos están en manos de hombres en un 86%, mientras que las mujeres solo acceden a estos en un 14%.

TABLA # 3

ESTRUCTURA SINDICAL SEGUN AFILIACION POR SEXO. DPTO. DEL CHOCO.

Número Sindicatos Analizados	Afiliados Hombres	%	Afiliadas Mujeres	%	Total	Cargos Dicos	%	Hombres	%	Mujeres	%
Total	1.770	44.51	2.206	55.49	3.976		100				

Fuente :

Subdirectiva CUT Chocó.

Nota : No se obtuvo datos sobre cargos directivos.

Se observa como nuevamente la composición femenina de muchos sindicatos en el país, es mayoritariamente femenina, el Chocó no es la excepción, allí el 55.49% de la población sindicalizada es femenina.

II. FORMAS DE ORGANIZACION DE LAS MUJERES

Dentro de las organizaciones sindicales ya existen formas organizativas de la mujer. En algunas el trabajo está más consolidado que en otras y podemos considerarlo en tres niveles:

- 1 Como parte de la estructura sindical (Departamentos y Secretarías de la mujer incluidas estatutariamente).
2. Principios de organización no consideradas estatutariamente (Comités, comisiones, equipos). Algunas de estas funcionan como parte de otras Secretarías o Departamentos, por ejemplo el trabajo de la mujer en la UNEB forma parte del Departamento de Educación del Sindicato.
3. Hay preocupación por la problemática.

La mayoría de estas expresiones organizativas han realizado un trabajo coyuntural, para organizar el Día de la Mujer, el Día de la Familia, y otros. Han realizado actividades educativas para la mujer (Talleres, seminarios, Foros) pero que no tienen continuidad ni objetivos bien definidos. Este trabajo todavía es marginal en relación con la organización sindical, sin embargo hay un mayor reconocimiento a nuestra potencialidad y capacidad.

Es de destacar que el Departamento de la Mujer-CUT ha retomado el programa de formación-educación como eje organizativo y ha realizado cinco talleres nacionales en tres años en el esfuerzo de construcción de un proceso nacional. Esto tiene como resultado un equipo nacional y equipos regionales que impulsan el trabajo y la búsqueda de definiciones y metas que aún incipientes deben ser precisadas en este II Congreso.

Este inicio de procesos regionales y nacional ha conllevado a la dinamización de la participación de la mujer trabajadora en la vida política nacional. Se ha aportado en la comprensión y definición de las principales dificultades de las trabajadoras para su participación, liderazgo y protagonismo al interior del movimiento sindical y a la visualización del problema del poder en el ejercicio de la vida sindical como

problema principal de las mujeres a resolver.

III. LIDERAZGO Y GESTION

En los diferentes encuentros se llegó a precisar la GESTION como el conjunto de actividades que se realizan para lograr unos objetivos, y la gestión de la mujer en los sindicatos se refiere a la necesidad de lograr los objetivos sindicales. Se concluye que hay una baja capacidad de gestión de la mujer en los sindicatos que se expresa en su labor en funciones secundarias y está básicamente ligada a su baja capacitación sindical.

En el análisis de las líderes sindicales se precisa que ellas son:

- Pasivas.
- Tienen poco poder de decisión.
- No asumen cargos de responsabilidad.
- Son tímidas al tomar la palabra.
- Expresan más sus sentimientos y son más solidarias, organizadas, objetivas, emprendedoras y constantes.
- Por desarrollarse en ambientes masculinos terminan asumiendo características masculinas de la cultura patriarcal en el comportamiento para poder ascender.
- En las Juntas Directivas ocupan cargos secundarios o de menor responsabilidad.

En algunas organizaciones las dirigentes sindicales impulsan el desarrollo de algún proyecto, en otras organizan y toman iniciativas, pero la falta de recursos y de apoyo a sus iniciativas las llevan a abandonar la dirigencia y hasta el movimiento sindical.

En cuanto a las activistas, son muy pocas, impulsan procesos organizativos y realizan el trabajo de base. Un fenómeno importante de destacar es que la mayoría de los activistas son mujeres, que acompañan a los dirigentes y mientras ellos hacen el discurso ellas entregan la chapala.

IV. CONCLUSION GENERAL

En las organizaciones sindicales hay inequidad, hay desigualdades. La eliminación de toda manifestación de discriminación tiene que ser parte de la concreción de su proyecto sindical, sinó su discurso sobre la igualdad social no pasa de ser un discurso.

En proporción, social y sindicalmente, las mujeres han estado en segundo plano en la participación en todos los niveles; por ello la organización sindical en su conjunto debe trabajar por eliminar cualquier elemento de discriminación, lo que depende de que se incluya en los objetivos comunes de la organización.

Construyendo unas relaciones democráticas, respetando la diferencia y articulando el accionar de hombres y mujeres alrededor de objetivos comunes estaremos fortaleciendo el movimiento sindical y social. Lograr cambios organizativos que den garantías de participación igualitaria pasa por la discusión y sensibilización de hombres y mujeres a entender las diferencias y los procesos de construcción colectiva donde podemos aportar todos y todas.

Las desigualdades en la participación y la capacitación en nuestras organizaciones sindicales debe ser transformada desde nosotras mismas y por nosotras mismas, en un proceso de toma de conciencia por ocupar nuestros propios espacios de una manera diferente, contribuyendo de esta manera a transformar también la práctica sindical en general.

DIGNIFICACION DEL TRABAJO FEMENINO

Partimos de señalar que en todos los eventos se establece el trabajo doméstico como la principal limitación de las mujeres y por consiguiente se plantean opiniones acerca de reevaluar el concepto de trabajo hacia uno que recoja el desempeño en labores de orden social y familiar, labores que hoy no son reconocidas salarialmente, pero que configuran la doble jornada de las mujeres.

Lo anterior nos permite relacionar las esferas de acción de la mujer en la productiva y reproductiva a partir de señalar el papel social de cada una de ellas, la primera catalogada como trabajo "remunerado" y la segunda el trabajo "doméstico no remunerado".

El aporte que de los encuentros sale en este sentido se centran en establecer dos tesis fundamentales:

- La necesidad de la sociabilización del trabajo doméstico pues hoy es una labor solo dejada a la mujer y representa su mayor limitación para cualquier actividad.
- El valor económico que representa el trabajo doméstico para la sociedad no esta contemplado en ningun analisis económico; si los (las) trabajadores (as) tuvieran que pagar todos los servicios (comida,arreglo de ropa, cuidado de los hijos) sus necesidades salariales serían mayores; la mano de obra tendria un mayor costo social.

I. INGRESO AL TRABAJO, PERMANENCIA Y VARIACIONES EN LA ESTABILIDAD

a) INGRESO AL TRABAJO

Todos los encuentros coinciden en señalar la existencia de diferencias entre

hombres y mujeres para el acceso, la permanencia y la estabilidad en el empleo. Manifiestan como discriminación estas diferencias que se convierten en desventajas para el pleno ejercicio del derecho al trabajo.

Los factores más sobresalientes que motivan estas diferencias son :

- La maternidad
- El estado civil
- El número de hijos
- El aspecto físico
- El nivel educativo
- La edad.

La maternidad se valoró como el principal factor de discriminación; se dice entonces que la mujer es rechazada por su función reproductiva, la prueba de embarazo para el ingreso al empleo es el hecho más evidente de ello, además de otros factores que tienen que ver con el ejercicio de la maternidad que los patronos tienen en cuenta al determinar su decisión de ingreso al trabajo para las mujeres.

En cuanto al estado civil esta calculado que un 30% de las mujeres solteras sobre las casadas tienen mayor opción al trabajo y su permanencia en él está relacionada con las necesidades demandadas por sus responsabilidades familiares.

Al ingresar al trabajo a la mujer se le investiga el número de hijos pues de ello depende el número de permisos que requiera y su rendimiento en el mismo, aspecto que disminuye las posibilidades de empleo a las mujeres. Este factor es así, por que en el plano laboral las responsabilidades familiares siguen siendo una carga para la mujer, aún no se tiene la visión de que ellas son parte de una responsabilidad compartida de padres y madres y menos aún que estas tienen que ser asumida por la sociedad.

El aspecto físico es un elemento al que se le da mucha importancia sólo en el caso de las mujeres, esto debido a que la mujer es considerada " objeto", no produce

sino adorna y es utilizada como objeto sexual. Hay trabajos que desempeña la mujer en los cuales sólo tiene importancia su aspecto físico; la publicidad, las relaciones públicas, son entre otros ejemplo de ello.

Los criterios de competitividad para el ingreso al empleo con respecto a los niveles educativos son más exigentes para las mujeres, y aún mostrando similares niveles con respecto a una opción de trabajo se prefiere al hombre pues se duda de la capacidad de desempeño de la mujer.

Relacionada con la apariencia física, el factor edad es un condicionamiento determinante, las mujeres mayores de 35 años tienen niveles de desempleo más altos que las mujeres de menor edad. El mercado laboral tiene opciones de empleo mayores para las mujeres entre los 20 y 35 años, esto hace la vida laboral de las mujeres supremamente corta y por consiguiente reducidas sus opciones de trabajo.

b) PERMANENCIA EN EL EMPLEO

Los factores determinantes, expresados en los diferentes encuentros en cuanto a la permanencia en el empleo son:

- La capacitación
- Su relación sindical
- Sus responsabilidades familiares.

La capacitación de la mujer es más exigente para mantenerse en el empleo. Por efectos de la reconversión industrial, las opciones de trabajo quedaron tipificadas en empleos altamente calificados o mano de obra no calificada. En los primeros las mujeres no pueden competir por sus niveles de calificación, por consiguiente están compitiendo en los segundos; de ahí que los mayores niveles de ocupación de las mujeres estén en el sector de obreras y en el área de servicios; desempeños que no requieren de alta calificación. Este aspecto tiene graves incidencias en la condición social de la mujer pues son estos trabajos los de más baja remuneración, con el agravante de que tienen mayor desgaste físico. Por consiguiente la

capacitación se torna en uno de los aspectos más determinantes para la permanencia y ascenso en los puestos de trabajo.

Uno de los factores que se expresaron como motivo de permanencia en el empleo es la decisión que tome la trabajadora de no vincularse a la organización sindical. La mujer es más vulnerable a las presiones del patrón en relación a la amenaza de perder el empleo si se afilia al sindicato; ella prioriza mantener su trabajo para garantizar los ingresos familiares, pues la mayoría de trabajadoras son cabeza de familia, (las mujeres separadas y de unión libre representan la mayor tasa de participación laboral, las primeras el 67.3% y las segundas el 41.6%) antes que optar por organizarse y participar activamente en la dinámica sindical. Lo anterior es uno de los factores que más incide en la baja sindicalización de las mujeres.

Las responsabilidades familiares se convierten en factor negativo para la permanencia en el empleo. La necesidad de permisos continuos para atender los hijos (enfermedades, la escolaridad, la recreación), dos o tres embarazos continuos, los permisos por licencia de maternidad y lactancia, hacen parte de la vida laboral de la mujer, los patronos evalúan la posibilidad de despedirla, convirtiendo su función reproductiva en motivo de castigo.

c) ESTABILIDAD LABORAL Y EMPLEO

La flexibilización de las normas laborales implementada a través de la ley 50 en el sector privado y la ley 60 en el sector público, al igual que la ley 100 de la reforma de la seguridad social, se catalogaron dentro de los encuentros como los elementos más relevantes que afectan la estabilidad laboral particularmente en las mujeres.

La ley 50, impone la contratación a término fijo posibilitando la rotación en el trabajo de manera que se afecta la estabilidad al imponerse criterios de competitividad y rendimiento, en los cuales las mujeres tienen mayores desventajas por los factores anteriormente mencionados, La subcontratación establece relaciones laborales desregularizadas con jornadas laborales de 10 y 12 horas sin garantías prestacionales. Esta ley da autonomía a los patronos para despedir sin justa causa perdiéndose la estabilidad.

El retiro voluntario se asume como problema individual, aspecto que ha traído graves consecuencias en las organizaciones sindicales que no logran dar una respuesta colectiva.

Las nuevas modalidades de trabajo, como el pago por obra o servicios, en los que la remuneración depende de la cantidad de trabajo realizado extiende la jornada laboral al tiempo que la trabajadora utilice para obtener un salario digno; las mujeres que realizan este tipo de trabajo están por fuera de la seguridad social y si quieren estarlo tendrán que someterse a lo establecido en la ley 100 dependiendo de su capacidad de ahorro, lo cual es utópico.

La ley 60 y la modernización del Estado redujeron en forma considerable las plantas de personal de las empresas estatales, saliendo de ellas más de 100.000 trabajadores (as); ubicados en las áreas de servicios generales, trabajadores (as) de más de 10 años de servicio y de baja calificación técnica; en estos tres rangos las mujeres ocupan los mayores porcentajes, aspecto que agudizó la estabilidad del empleo femenino en el último período. La modernización del Estado y la privatización de las empresas estatales destinadas a cumplir una función social (salud, vivienda, servicios públicos entre otros), hacen más gravosas las cargas económicas y las responsabilidades familiares asumidas por las trabajadoras.

Los niveles de desempleo en las mujeres son más altos y tienen que ver con la diferencia de oportunidades en la capacitación, los requisitos de ingreso al empleo y sus limitaciones por maternidad, al no ser considerada como una función social.

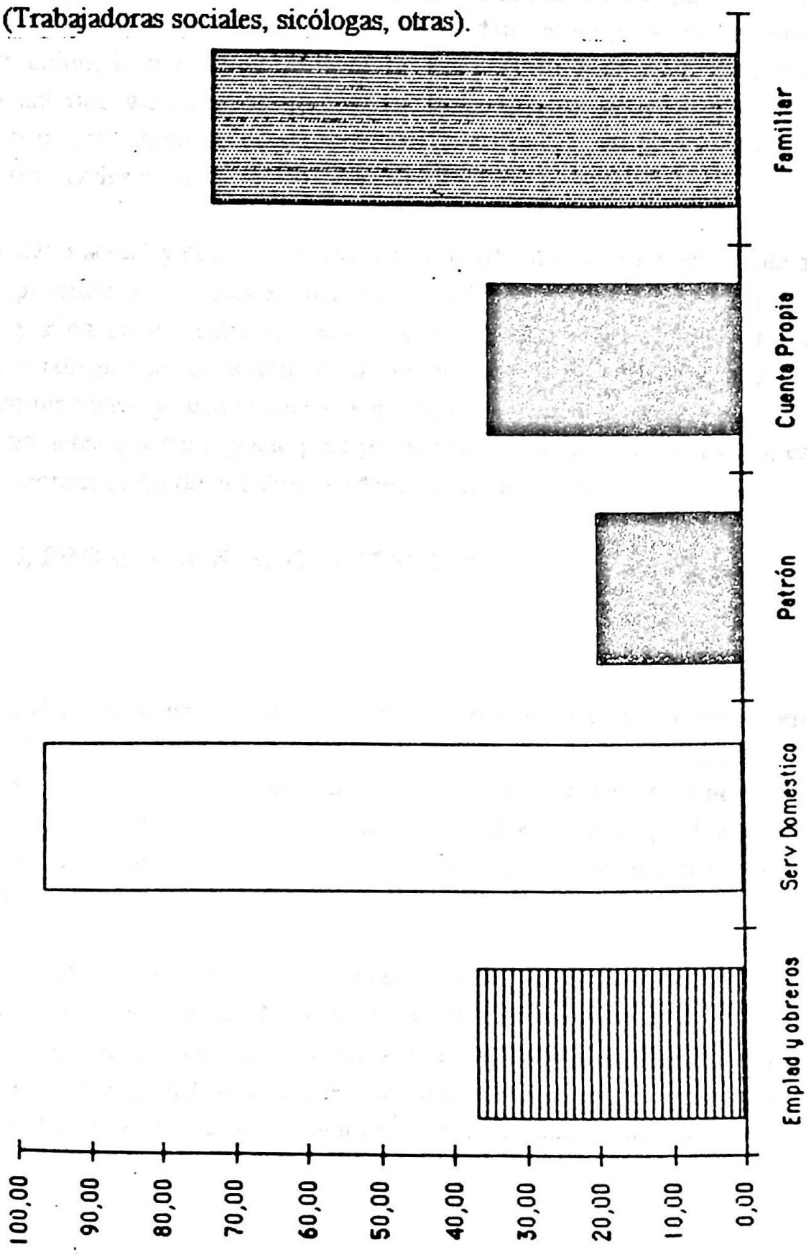
II. OFICIOS Y CARGOS EN LOS QUE SE DESEMPEÑAN LAS MUJERES:

Los oficios y cargos que desempeñan las mujeres están ligados mayoritariamente a su rol reproductivo en los cuales se expresa su posición de subordinada:

- Oficios domésticos (aseadoras, servicios generales)
- Obreras (empacadoras, cortadoras, otros)

- Maestras o educadoras
- Enfermeras
- Secretarias y recepcionistas
- Profesionales (Trabajadoras sociales, sicólogas, otras).

Porcentaje de mujeres ocupadas por posición ocupacional. Total ciudades, 1990.



Estos oficios y cargos son catalogados típicamente de desempeño femenino y por ende poco valorados socialmente, no por el trabajo mismo, sino por que lo realiza una mujer. La consecuencia más grave de esto es la baja remuneración que tienen, a tal punto que los niveles de ingreso de los hombres están en un 35% por encima del ingreso femenino, lo que hace en general a las mujeres más pobres que los hombres. La anterior valoración no solamente tiene reflejo en el salario sino también en la baja autoestima de las mujeres, el temor de asumir liderazgo en el trabajo y mayores niveles de responsabilidad.

El sistema educativo actual y el de años atrás han contribuido determinadamente a mantener y reproducir estos roles en los oficios y cargos. Desde la escuela se marca al niño y niña en los oficios, carreras y cargos que más adelante deben desempeñar. Los colegios técnicos aún se conservan masculinos, mientras que los bachilleratos comerciales y pedagógicos son mayoritariamente femeninos. En general la escuela antes que ser espacio para propuestas culturales humanizantes, es instrumento de reproducción de la cultura e ideología dominantes.

III. SALARIOS, PROMOCION, CAPACITACIÓN

a) SALARIOS

En el sector formal y estatal existen salarios acordes con el escalafón y el cargo, en términos generales se cumple la norma de a igual trabajo igual salario. La desigualdad no está evidenciada en este enunciado, pues lo que hemos demostrado es que los niveles salariales de las mujeres son en general más bajos que los de los hombres, porque los oficios y cargos que desempeñan las mujeres son los de más baja remuneración.

Las trabajadoras del sector informal representan el 67% de la fuerza laboral femenina, típico en América latina. Estas mujeres deben trabajar cerca de 12 horas diarias para procurarse un salario mínimo, sin incluir seguridad social, recreación y prestaciones sociales. De igual forma ocurre con la contratación a tiempo parcial y el trabajo a domicilio, en el que las mujeres no alcanzan el salario mínimo.

Tenemos que destacar que en Colombia existen 72.000 mujeres madres comunitarias que reciben menos de un salario mínimo legal y no son consideradas trabajadoras, sino mujeres voluntarias que desarrollan su rol materno. El hecho de que no se considere el cuidado de los niños como un trabajo socialmente reconocido fortalece la estructura patriarcal del Estado, esto refuerza la baja remuneración y desvalorización del trabajo femenino.

El salario de las mujeres en modo alguno refleja su doble y triple jornada, en el ejercicio de un trabajo que hoy no es considerado como "remunerado". Más de la mitad de las mujeres que trabajan son amas de casa que mantienen como principal responsabilidad las tareas del hogar.

La división del trabajo entre intelectual y manual, el primero para los hombres y el segundo para las mujeres, soporta diferencias salariales de profundo contenido estructural que sólo serán resueltas en la medida que se diseñen estrategias cuyo contenido acabe con esta absurda división. El trabajo intelectual tiene hoy mayor valor social y por tanto reporta mayores ingresos, mientras el trabajo manual no tiene un valor social que le permita nivelar el ingreso con el trabajo intelectual. Lo que hacen los individuos ya sea intelectual o manual debe valorarse por la función social que cumple esa labor, lo anterior es el punto focal para la discusión sobre el salario femenino.

b) PROMOCION

La promoción en el empleo para las mujeres esta poco asociada a la capacitación, eficiencia y rendimiento, en general se da por otros factores como las palancas políticas, el chantaje sexual y la sumisión. Para que se tengan en cuenta estos elementos las mujeres tienen que recorrer un camino duro e innecesario, situación que no ocurre con los trabajadores. En los mecanismos de promoción es donde se vive más veladamente la discriminación.

c) CAPACITACION

El acceso que la mujer tiene a la capacitación esta directamente ligado con el tiempo que dispone para ella; en el ejercicio de su doble jornada la opción para capacitarse es lejana. En las empresas, cuando se convoca a cursos de capacitación el porcentaje de participación de las mujeres en ellos es mínima, de 30 participantes tres o cuatro son mujeres.

La capacitación que se da a la mujer mantiene la tipificación de oficios que no la sustraen de su rol femenino tradicional.

Las mujeres que desempeñan labores de servicios generales en las empresas, están condenadas a seguir en ellos. No existen en las empresas programas de capacitación y promoción para este sector de trabajadoras.

IV. PROTECCION A LA MATERNIDAD

Según la Constitución Colombiana el Estado dará y garantizará especial protección a la maternidad.

Partiendo de lo anterior tenemos que decir que el mayor factor de discriminación para las mujeres es la función de la maternidad. Afirmación que está sustentada a lo largo de este documento. Resulta entonces contradictoria la teoría del precepto constitucional con la práctica. Para el caso laboral tenemos:

- La mujer embarazada según la ley 50 puede ser despedida quedando en la total desprotección.
- La ampliación de la licencia de maternidad se utiliza como argumento por patronos y empresarios para restringir el empleo femenino.
- La hora de lactancia y la atención al bebé no se cumplen y se presiona a las trabajadoras para que no hagan uso de estos derechos. Se resalta que esto se da aún más donde no existe sindicato.

V. CARACTERISTICAS Y EFECTOS DEL ACOSO SEXUAL

Este es uno de los temas menos discutidos en las organizaciones sindicales. Es tema tabú y se considera que no hace parte de la realidad laboral y sindical. Mujeres y hombres no saben cómo asumirlo.

Sin embargo en todos los eventos el tema fue recibido con gran receptividad, indicando esto que, el que no se discuta, no quiere decir que no exista y que no sea una necesidad sentida de las trabajadoras.

a) CAUSAS:

- Hay irrespeto frente al cuerpo y belleza femenina, la mujer es vista como objeto sexual.
- El acoso se utiliza como medio de chantaje contra la mujer aprovechando su situación de subordinación y la necesidad que tiene de empleo, ascenso, capacitación o cualquier otro elemento que signifique mejorar su posición laboral o sus condiciones de vida.
- El sexo es tema tabú y falta educación sexual entre las trabajadoras(es).
- La subordinación, sumisión y marginalidad de las mujeres.
- La influencia de los medios de comunicación y el manejo publicitario que le dan al cuerpo de la mujer.

b) MANIFESTACIONES:

La mayoría de mujeres asistentes a los encuentros descubrieron que detrás de manifestaciones sutiles que pueden confundirse en muchos casos y verse como normales, naturales e insertas en la ideosincracia ; existe la intencionalidad de obtener algún resultado desligado de una relación digna de hombres y mujeres.

Las principales manifestaciones son de tipo verbal, visual, expresivo y sensitivo. Entre otras tenemos:

Verbal: galanteos, chistes, frases de doble sentido, invitaciones.

Visual: miradas, afiches, mensajes.

Físico: Gestos, abrazos, tocadas, acercamientos entre otros.

Se resalta el alto grado de esta práctica en las organizaciones sindicales, entre los dirigentes y dirigentas por ocupar o mantener cargos en las direcciones sindicales o por obtener respaldo o complicidad en decisiones o hechos que benefician al acosador.

Otro hecho que se expresó en la discusión es el acoso ejercido por los dirigentes (as) sindicales hacia los funcionarios (as) de las organizaciones sindicales sin existir ningún mecanismo de denuncia y mucho menos de defensa.

c) SIGNIFICADO:

Se entiende por hostigamiento o acoso sexual; un comportamiento, propósito, gesto o contacto de naturaleza sexual no deseado por el(la) destinatario(a), impuesto, no recíproco, que puede turbar, humillar o atentar contra la dignidad del trabajadora(or) que lo sufre y que puede ser interpretado como una condición de empleo u oportunidad de promoción. El acoso sexual es contrario a una acción romántica, gentil, apreciada y no grata para la persona que la recibe.

d) EFECTOS:

El acosado expresa nerviosismo, miedo, sensación de persecución, stress, trauma y sentimientos de culpa; se refleja en temor a perder el empleo o la promoción, inestabilidad económica, produce reproches de la sociedad, sentimientos de frustración, pérdida del prestigio y baja autoestima.

En la mayoría de casos la persona que sufre el acoso sexual desconoce sus derechos y tiene miedo a exigirlos, por temor a represalias, burlas, marginación y pérdida del puesto.

Al ser esta una forma específica y generalizada de discriminación en el trabajo, los sindicatos deben estar a la vanguardia para combatirlo.

VI. CONCLUSION GENERAL

La dignificación del trabajo femenino es una categoría que las mujeres debemos proponernos alcanzar. En ella tratamos de expresar una visión integral del desempeño laboral de la mujer, esta dignidad tiene que ver con la eliminación de la discriminación en el acceso y condiciones de empleo, en alcanzar niveles salariales equitativos en correspondencia con la valoración social de todas las labores desempeñadas, con la igualdad de oportunidades para la capacitación y promoción, con la valoración económica y social del trabajo doméstico y con el trato digno y respetuoso en los sitios de trabajo y fuera de él.

LA MUJER Y LA SITUACION NACIONAL E INTERNACIONAL

I. MUJER Y PAZ

Art. 1. "Colombia es un Estado de derecho, organizado en forma de República unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general". (constitución 1991).

La atención a las personas más vulnerables de la sociedad, denota el nivel de civilización y de democracia de un país. Es este el punto de partida para el análisis de la situación que hoy vive Colombia en la búsqueda de la paz social, económica y política.

ENTENDEMOS POR PAZ, el estado de convivencia armónica, basada en el respeto de la diferencia cultural, de género, religiosa, étnica, racial, política, física y mental.

Por **PAZ SOCIAL** entendemos la interacción del Estado y la sociedad civil para garantizar la satisfacción de las necesidades básicas de sus miembros, con unos niveles de organización que superen el voluntarismo, el sectorialismo y el asistencialismo.

PAZ ECONOMICA es la planificación de la economía en un proyecto de desarrollo que permita la distribución equitativa de la riqueza social, brindando oportunidades a todos los ciudadanos(as) para acceder al capital y a los medios de producción, a la educación y la salud, en el marco de la defensa y protección del

medio ambiente.

Por **PAZ POLITICA** entendemos el más alto nivel de participación ciudadana en los espacios de decisión política para fortalecer el proceso democrático en el país, mediante la construcción del consenso y el pleno ejercicio de los derechos y deberes ciudadanos. Factor decisivo para la paz política es la representación equitativa de la mujer en los organismos de gestión y decisión.

Condición para la paz política es la existencia de un ejército para la defensa de la Soberanía Nacional y no para definir los conflictos internos. Y condición para la paz es la relación respetuosa y de convivencia a nivel internacional.

Contrario a estos conceptos, **ENTENDEMOS POR GUERRA** el grado de agudización de los conflictos sociales que se resuelven mediante el uso de las armas, la destrucción física, económica, social y política. Sus efectos son de muerte, inseguridad, carestía, desintegración social, familiar y moral, y el fomento de la violencia en todas sus formas.

Por **VIOLENCIA** entendemos toda agresión física o psicológica a los derechos y a la dignidad humana. El uso de la violencia es expresión del trato desigual y comprende el uso de la fuerza y de la amenaza como medio para obligar al otro o a la otra a adoptar un determinado rol.

ANALIZAMOS que en Colombia la guerra y la violencia se han convertido en una pandemia, algo permanente que nos afecta a todos(as) como resultante de las desigualdades sociales, económicas y políticas, sostenidas mediante una cultura deshumanizante que niega la existencia o la consideración del otro o la otra.

Según datos del Ministerio de Salud, en 1991 la principal causa de mortalidad en Colombia es la muerte violenta (25.110 homicidios), cifra que viene en aumento (más de 40 mil en 1993). Esto hace de Colombia el país más violento del mundo en relación a sus habitantes.

Esta violencia tiene como CAUSAS, la aplicación de "modelos de desarrollo" excluyentes y una masiva e irracional urbanización que genera contradicciones y tensiones sociales, las que se manifiestan en:

- Disgregación del núcleo familiar
- Abandono
- Fracaso escolar
- Deterioro medioambiental.

Esta situación se agudiza con las políticas de ajuste estructural adoptadas en todo el continente latinoamericano con sus consecuentes y drásticos recortes a la inversión social que ha hecho disparar los niveles de marginalidad de sus pobladores.

Es Colombia uno de los países de América Latina con mayores recursos y potencialidades humanas y naturales, situación que se contradice con los exacerbados desequilibrios estructurales de la sociedad en los que prevalecen los intereses particulares sobre los de las mayorías.

Estas profundas desigualdades y la falta de espacios políticos para superarlas tienen su expresión hoy en el interminable conflicto entre el ejército y la guerrilla, la presencia de bandas paramilitares, el narcoterrorismo y la violencia generalizada.

La CUT ha tenido como definición, y lo ha expresado ante el país, la voluntad de los trabajadores de llegar a espacios de concertación en los cuales dirimir los conflictos y encontrar soluciones justas y realistas. A esta voluntad se ha contrapuesto la negativa del Estado, actitud gubernamental que se ha generalizado ante otras iniciativas del movimiento sindical como el planteamiento de solución pacífica del conflicto armado.

Esta realidad golpea con mayor fuerza a la mujer. Hoy vemos con asombro y tristeza el creciente número de viudas, mujeres, jóvenes, niños y niñas que conforman los cordones de miseria en las grandes ciudades. quienes huyendo de la violencia en el campo se ven sometidas(os) a las más indignas e inhumanas

condiciones. No es muy diferente la situación que tiene que afrontar la mujer campesina víctima de la violencia que no llega a la ciudad.

La violencia está presente en todos los ámbitos de la vida cotidiana de la mujer, la que se encuentra en un estado de indefensión frente a ella y que repercute en su salud física y mental.

Existe una amplia gama de acciones violentas (estupro, incesto, violencia intrafamiliar, abuso sexual, acoso sexual, mutilación, uxoricidio, tráfico de mujeres), que son ejercidas contra la mujer, que principalmente se viven en el ámbito de la familia y que son perpetradas por el hombre para asegurar su posición dominante en la relación de género.

La violencia intrafamiliar representa el 84% de la violencia contra la mujer y el 83% de los actos de violencia sexual lo realizan familiares o conocidos de la víctima.

La violencia sexual y de género se fundamenta en una imagen deformada y desvalorizada de la mujer, a partir de considerar el cuerpo como mercancía que se vende, se compra y se consume. La VIOLENCIA DE GENERO tiene como objetivo restringir el acceso de la mujer a ciertos sectores y espacios o de excluirla.

II. EFECTOS DEL MODELO NEOLIBERAL

La aplicación del modelo neoliberal en Colombia tiene sus efectos para los asalariados, los sectores populares en su conjunto y particularmente para la mujer trabajadora.

ENTENDEMOS POR MODELO NEOLIBERAL al conjunto de medidas que hoy se aplican en todo el mundo para oxigenar la crisis prolongada del capitalismo, marcada por un indudable decrecimiento económico en los países industrializados, una drástica reducción de la demanda en los mercados y el aumento generalizado y sin control del desempleo.

La aplicación de este modelo de acumulación económica está orientado por el Fondo Monetario Internacional (FMI) y el Banco Mundial (BM) para fortalecer los monopolios y el capital transnacional.

El capital internacional en su afán de acumulación y exacerbado por los cambios operados en el otrora campo socialista, **SE HA PROPUESTO:**

- Ajustar la organización de la producción a los cambios tecnológicos (Revolución tecnológica) y a la globalización de la economía.
- Eliminar todas las trabas para su control de los mercados nacionales y mundial.
- Drástica reducción de los costos de producción a través del menor pago a la fuerza de trabajo (imposición de la contratación a término fijo y reducción de la inversión social del Estado).

El gran capital intenta el reacomodo del orden internacional basado en la preservación de las desigualdades entre el Norte y el Sur, y la exclusión de los derechos sociales y laborales de los trabajadores(as) tanto en los países industrializados como en los no industrializados. Para no dar tiempo a las protestas de los sectores afectados por estas políticas, han impuesto de manera drástica y radical estos cambios y han remozado su concepción de "Estado Gendarme".

En Colombia la aplicación de este modelo se **EXPRESA** en:

- Mayor dependencia política y económica de los Estados Unidos de Norteamérica
- La definición por parte del gobierno de Gaviria de su política de seguridad como de "Guerra Integral" con el objetivo de acallar la manifestación del descontento social.
- Las políticas de privatización y modernización del Estado que niegan el desarrollo del "Estado Social de Derecho" que define la Constitución.
- La flexibilización de las relaciones laborales que desaparece la normatividad que protegía el contrato de trabajo.
- La apertura económica sin restricciones.

- Impulso y garantías al capital financiero (Ley 45/91).

Los EFECTOS de estas políticas son:

Se menoscaba el derecho de expresión y opinión penalizando la protesta social y la actividad sindical (aproximadamente 70 dirigentes sindicales están en las cárceles acusados de terrorismo). La guerra integral pasa por el aniquilamiento del movimiento insurgente con sus secuelas de dolor y muerte entre la población civil. La "guerra integral" le ha costado al pueblo colombiano la ampliación del presupuesto militar y la reducción de los presupuestos de educación y salud.

La privatización de las empresas y servicios públicos del Estado, la abolición de los subsidios y el achicamiento del Estado implican el recorte y hasta el abandono de la prestación de servicios sociales dejando en la indefensión a millones de personas, agudizando la miseria y profundizando las desigualdades que generan el conflicto social.

La flexibilización de las relaciones laborales, impone la contratación temporal, quita la retroactividad de las cesantías y abre el paso para que se pierdan otras garantías laborales pactadas en las convenciones colectivas. El desempleo en Colombia creció especialmente en su forma encubierta: mientras que los índices de desempleo absoluto son cercanos al 10.3% para Marzo/94, el empleo precario ligado a la economía informal se acerca al 50% de la Población Económicamente Activa, el subempleo se duplicó superando el 18% y el empleo temporal desbordó el 20%.

La reforma a la seguridad social deja estos derechos a la capacidad de ahorro que individualmente los trabajadores(as) tengan, desintegra y reduce la cobertura de los servicios y el monto pensional.

En el sector agrario, la apertura económica ha generado grandes estragos. Según la SAC (Sociedad de Agricultores de Colombia) entre 1992 y 1993, 400 mil hectáreas han dejado de ser cultivadas y se han perdido cerca de 88 mil empleos en las regiones agrícolas. El modelo ha agudizado el fenómeno de la emigración, de la

violencia, la inseguridad, drogadicción y la desintegración del núcleo familiar.

En el sector rural el 22% de los hogares tienen jefatura femenina (SAC, 1993), con expresiones de pobreza mayores que en las ciudades. Allí la dificultad para sobrevivir y salir de la pobreza está ligada al poco acceso que tiene la mujer al crédito y la tierra.

Con la reforma del Estado, la mujer se ve doblemente afectada; por un lado, aumenta el desempleo y el empleo informal (ya son más de 100 mil trabajadores y trabajadoras despedidos de la Admón. Pública). De otro lado, la privatización y el recorte del gasto social en salud, recreación, educación, cuidado de la infancia y otras prestaciones sociales y laborales, implica mayores gastos para la familia y más responsabilidades para la mujer.

El modelo ha agudizado las condiciones de pobreza y marginalidad de amplios sectores de la población, siendo las mujeres las más pobres entre los pobres (según la CEPAL en 1985 por cada 100 pesos que ganaba un hombre, una mujer ganaba 63). En un país donde es creciente el índice de mujeres cabeza de familia, ellas se ven obligadas a duplicar y triplicar su jornada de trabajo, en el subempleo, el comercio informal, la prostitución o aceptar trabajos en empresas que producen para la exportación (maquilas y flores), donde las condiciones son de sobreexplotación y sin garantías laborales.

En estas condiciones las mujeres ven sustancialmente deteriorada su salud física y mental. Ella y su familia quedan marginadas de servicios básicos para el desarrollo humano como la educación. Esto representa la marginalidad y la exclusión al derecho a una vida digna.

En las condiciones actuales de informalidad y desregularización de las relaciones laborales, situaciones naturales como el embarazo, el matrimonio, la edad o el aspecto físico, profundizan la discriminación a la mujer para el acceso al empleo y cierran aun mas las oportunidades de trabajo para la mujer.

III. EL MODELO NEOLIBERAL Y EL MOVIMIENTO SINDICAL

El movimiento sindical y la CUT han sufrido grandes quebrantos y ven profundizada su crisis con el modelo N.L.. Su número de afiliados(as) ha disminuido, la negociación colectiva ha perdido espacio, se ha impuesto la definición individual patrono-trabajador y se han perdido conquistas y reivindicaciones logradas por el movimiento sindical. Lo anterior ha afectado su unidad, credibilidad y capacidad de convocatoria. Lo anterior sin desconocer los problemas internos propios de su dinámica.

De conjunto ha llegado tarde a los cambios que se vienen produciendo en el ámbito del trabajo y las relaciones sociales. Su respuesta ha sido contestataria, dispersa y ausente de propuestas alternativas frente a los cambios.

Esta situación ha sido determinante para que las reformas (Leyes 50 y 60/90, Ley 100/93 entre otras) hayan sido impuestas, sin lograr detenerlas, modificarlas y aún menos lograr otras alternativas.

El movimiento sindical ha planteado al gobierno su voluntad de concertar, colocando la movilización como factor de garantía. El gobierno no ha respondido ni ha expresado voluntad de concertación y el movimiento sindical no ha alcanzado la capacidad de convocatoria para presionarla.

Las mujeres trabajadoras afiliadas a la CUT, preocupadas por esta situación y conscientes de la necesidad de trabajar codo a codo con los compañeros para lograr mejores resultados, hemos iniciado el proceso participativo de integración de la mujer al movimiento sindical.

Así, realizamos el II Congreso de la Mujer Trabajadora CUT, para asumir una identidad de clase y género que se exprese en la participación activa de las trabajadoras en la toma de decisiones, para salir de la invisibilidad histórica y contribuir al fortalecimiento del movimiento sindical. Por tanto, es nuestra responsabilidad presentar las conclusiones de este evento al III Congreso Ordinario

de la CUT a realizarse el próximo 1995.

MUJER, HAGAMOS EL CAMBIO.

DIGNIFICACION LABORAL Y PARTICIPACION SINDICAL.

EL PARTIDO

PROFESIONISTAS

Santa Fe de Bogotá D.C.,

Junio de 1994.

II PARTE

PROPUESTAS

<p>1. [Faint text]</p>	<p>2. [Faint text]</p>	<p>3. [Faint text]</p>
<p>4. [Faint text]</p>	<p>5. [Faint text]</p>	<p>6. [Faint text]</p>
<p>7. [Faint text]</p>	<p>8. [Faint text]</p>	<p>9. [Faint text]</p>
<p>10. [Faint text]</p>	<p>11. [Faint text]</p>	<p>12. [Faint text]</p>
<p>13. [Faint text]</p>	<p>14. [Faint text]</p>	<p>15. [Faint text]</p>
<p>16. [Faint text]</p>	<p>17. [Faint text]</p>	<p>18. [Faint text]</p>
<p>19. [Faint text]</p>	<p>20. [Faint text]</p>	<p>21. [Faint text]</p>
<p>22. [Faint text]</p>	<p>23. [Faint text]</p>	<p>24. [Faint text]</p>
<p>25. [Faint text]</p>	<p>26. [Faint text]</p>	<p>27. [Faint text]</p>
<p>28. [Faint text]</p>	<p>29. [Faint text]</p>	<p>30. [Faint text]</p>
<p>31. [Faint text]</p>	<p>32. [Faint text]</p>	<p>33. [Faint text]</p>
<p>34. [Faint text]</p>	<p>35. [Faint text]</p>	<p>36. [Faint text]</p>
<p>37. [Faint text]</p>	<p>38. [Faint text]</p>	<p>39. [Faint text]</p>
<p>38. [Faint text]</p>	<p>39. [Faint text]</p>	<p>40. [Faint text]</p>

PROPUESTAS

1. POLITICAS SINDICALES

CONTENIDO	OBJETIVOS	ACCIONES	INSTRUMENTOS
a. Establecer estatutariamente porcentajes de participación en los eventos educativos, según el número de afiliadas a la org. sindical	<ul style="list-style-type: none"> * Definir esto como acción positiva que vaya eliminando la discriminación. * Incentivar la cualificación de la mujer. 	<ul style="list-style-type: none"> * Campaña de sensibilización frente al contenido e importancia de la propuesta. * Conocer el % de mujeres de cada sindicato. * Proponer la forma estatutaria con el art. específico. 	<ul style="list-style-type: none"> * Elaboración censo sindical * Elaboración y difusión de la propuesta. * Comprometer delegadas en apoyo a la propuesta.
b. Crear condiciones para la participación de la mujer en los eventos sindicales.	<ul style="list-style-type: none"> * Fortalecer las org. sindicales posibilitando las condiciones necesarias para que la mujer participe. 	<ul style="list-style-type: none"> * Establecer horarios flexibles que tengan en cuenta el tiempo de las mujeres. Ojalá sea en jornadas laborables y con permiso. 	<ul style="list-style-type: none"> * Diagnóstico del modelo de trabajo sindical que permita elaborar una propuesta.
c. Definir en las org. sin. una política de integración de la familia y la comunidad, con actividades en lo social cultural y el tiempo libre.	<ul style="list-style-type: none"> * Propender por el bienestar de la familia del trabajador (a). * Ganar el respaldo de la familia a la activ. sindical. * Ganar en proyección social y ampliar la afiliación. 	<ul style="list-style-type: none"> * Incluir la promoción de esta política en la formación sindical hasta ganarla en la cultura sindical. * Organizar programas de recreación, cultura y asistencia. 	<ul style="list-style-type: none"> * Pliegos de Peticiones y Convenciones Colectivas. * Potenciar la infraestructura de las org. sindicales y las instituciones relacionadas con los trabajadores y sus familias.

CONTENIDOS	OBJETIVOS	ACCIONES	INSTRUMENTO
<p>d. La CUT debe asumir el Acoso sexual como problema de la dignidad del trabajo referido a mujeres y hombres.</p>	<ul style="list-style-type: none"> * Lograr la integralidad del concepto dignificación del trabajo. * Ampliar la capacidad de respuesta de las org. sindicales frente a los problemas de los trabajadores(as). 	<ul style="list-style-type: none"> * Campañas de sensibilización sobre el tema. * Elaboración y presentación de un proyecto de ley que penalice el acoso sexual. * Crear en los sindicatos mecanismos para la recepción de denuncias y gestión de solución 	<ul style="list-style-type: none"> * Publicitario * Proyecto de Ley. * Espacios sindicales.
<p>e. Fortalecer la presencia activa de las mujeres en la lucha contra la penalización de la protesta soc.</p>	<ul style="list-style-type: none"> * Ganar el derecho a la libertad de asociación. 	<ul style="list-style-type: none"> * Las que defina la CUT en su conjunto. 	<ul style="list-style-type: none"> * Motivar la participación de la mujer en estas acciones
<p>f. Integrar la mujer al mov. sindical con una visión nueva de democracia interna y unid.</p>	<ul style="list-style-type: none"> * Fortalecimiento de la democracia sindical. * Integración plena de la mujer. 	<ul style="list-style-type: none"> * Campaña nal. de sindicalización que inicie el 8 Mzo/95 y culmine el 8 de Mzo/96. 	<ul style="list-style-type: none"> * Publicidad. * Un día semanal de jornada de sindicalización. * Encuentro nacional de inicio y clausura de la jornada.
<p>g. Institucionalizar los</p>	<ul style="list-style-type: none"> * Construir espacios para la mu- 	<ul style="list-style-type: none"> * Modificar los estatutos. 	<ul style="list-style-type: none"> * Estatutos.

CONTENIDO	OBJETIVOS	ACCIONES	INSTRUMENTO
<p>espacios sindicales para el trabajo con la mujer, a través de Dptos. o Secretarías con presupuesto.</p>	<p>jer que potencien su participación.</p> <ul style="list-style-type: none"> * Permitir la cualificación y promoción de la participación. * Dinamizar el desarrollo de las políticas para llegar a la igualdad. 	<ul style="list-style-type: none"> * Asignación presupuestal según plan de trabajo. * Conseguir espacios e infraestructura para su funcionamiento. 	<ul style="list-style-type: none"> * Espacios sindicales. * Permisos sindicales para las compañeras que realicen este trabajo.
<p>h. Establecer la participación equitativa en los niveles de dirección y representación sindical.</p>	<ul style="list-style-type: none"> * Potenciar la participación de la mujer en los espacios de decisión y representación sindical. * Superar la marginalidad de la mujer. * Promover la igualdad real. 	<ul style="list-style-type: none"> * Modificar estatutos para incluir la obligatoriedad para que en las planchas que se inscriban para estos cargos incluyan en los 3 primeros renglones como mínimo una mujer. 	<ul style="list-style-type: none"> * Los estatutos. * Proceso de sensibilización frente a la propuesta. * Eventos educativos. * Recoger firmas para solicitar la reforma por iniciativa popular.
<p>i. Proponer a la CUT construir una propuesta alternativa de desarrollo con perspectiva de género.</p>	<ul style="list-style-type: none"> * Incorporar a la mujer mediante la consideración del género en las propuestas alternativas de desarrollo. * Fortalecer el papel político so- 	<ul style="list-style-type: none"> * Realizar encuentros de la mujer cada 2 años que evalúen el desarrollo de las conclusiones del II Congreso y proyecten trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> * Apoyo logístico para los eventos. * Inclusión en todos los planes de la CUT esta propuesta.

CONTENIDO	OBJETIVOS	ACCIONES	INSTRUMENTO
	cial del Mov. Sindical.	para dos años. * Realizar III Congreso de la Mujer CUT.	
j. Impulsar modificación del Art. 22 de la Constitución Nal. que posibilite una propuesta alternativa de diálogo entre el Gob. y la insurgencia armada.	* Contribuir desde las mujeres a la búsqueda de la Paz.	* Impulsar un Plebiscito nal. en este sentido.	* Org. sindicales y su estructura. * Coordinación con otros mov. sociales.
k. Dinamizar el Frente Común contra el Modelo N.L. y plantear propuestas alternativas.	* Construir un Proyecto de Desarrollo alternativo. * Ganar en protagonismo social.	* Ganar espacios de negociación en todos los niveles impulsando la movilización que la potencie. * Desarrollar la investigación y la construcción de estas propuestas sistemática y científicamente.	* Investigación. * Movilización * Coordinación con otros mov. sociales.
l. Impulsar la unidad del movimiento sindical en la Central Unica y forta	* Cohesionar el mov. sindical como representante del conjunto de los trabajadores del país.	* Impulso de eventos que discuta la unidad como proceso desde la base.	* Foros, Talleres, Seminarios nales. e internacional. * Espacios de

CONTENIDO	OBJETIVOS	ACCIONES	INSTRUMENTO
<p>lecer las relaciones con el mov. sindical internac.</p>	<p>* Hacer un mov. capaz de realizar el Frente contra el modelo N.L.</p>	<p>* Incluir este tema en los eventos formativos. * Desarrollar el sindicalismo de industria.</p>	<p>acercamiento con otras centrales nacionales e internacionales. * Acciones unitarias. * Trabajar con el Mov. Sind. no confederado</p>
<p>m. Impulsar la participación política de los(as) trabajadores(as) en las Corporaciones Públicas con compromiso con afiliados(as).</p>	<p>* Contar en las Corp. Públicas con personas representativas y comprometidas con el mov. sindical.</p>	<p>* Preparar propuestas para impulsar en estas representaciones</p>	<p>* Espacios sindicales y sociales.</p>
<p>n. Plantear al Mov. Sind. la construcción de una cultura de no agresión que reivindique el sentimiento y la diferencia basada en el respeto y ejercicio de los DD.HH.</p>	<p>* Potenciar valores de la ética, la tolerancia, el reconocimiento y respeto a la diferencia y la diversidad. * Potenciar un sindicalismo con rostro humano.</p>	<p>* Formativas. * Construcción colectiva de cómo se entienden y viven estos derechos.</p>	<p>* Foros educativos. * Talleres. * Publicidad.</p>

2. POLITICAS ORGANIZATIVAS

CONTENIDO	OBJETIVOS	ACCIONES	INSTRUMENTOS
<p>a. Participación de la mujer en las comisiones negociadoras de sindicatos y la Central.</p>	<p>* Garantizar la perspectiva de género en la negociación colectiva</p> <p>* Posibilitar la participación de la mujer en la negociación colectiva.</p>	<p>* Designar como mínimo una mujer en las comisiones negociadoras</p> <p>* Incluir puntos en los pliegos que respondan a los intereses y necesidades de las mujeres.</p> <p>* Incluir el punto de las responsabilidades familiares como tema de negociación.</p>	<p>* Estatutos y Asambleas sindicales.</p>
<p>b. Crear medios de divulgación específicos, internos y externos.</p>	<p>* Mantener una red de información permanente con todo el equiponal.</p> <p>* Definir una estrategia divulgativa para dar a conocer la problemática y el quehacer de la mujer.</p>	<p>* Crear una separata semestral del Dpto. de la Mujer CUT.</p> <p>* Definir la estrategia de divulgación.</p> <p>* En los periodicos sindicales tener un espacio para las mujeres</p> <p>* Difundir los aspectos legislativos y de historia de la participación de la mujer.</p>	<p>* Radio.</p> <p>* Periodicos y Revistas sindicales.</p> <p>* Asambleas sindicales.</p>

CONTENIDO	OBJETIVOS	ACCIONES	INSTRUMENTOS
<p>c. Permitir la incorporación de los (as) trabajadores temporales, a término fijo, pensionados e informales a la CUT y los sindicatos.</p>	<p>* Responder a las necesidades organizativas de los trabajadores(as)</p>	<p>* Reforma estatutaria. * Campaña de divulgación y promoción. * Campañas de sindicalización. * Comprometer a los sindicatos en asumir la problemática de estos sectores.</p>	<p>* Estatutos. * Estrategias de comunicac., divulgación y motivación. * Inclusión de propuestas reivindicativas en los pliegos y programas.</p>
<p>d. Establecer relaciones con otras organizaciones y Dptos. de la mujer a nivel nacional e internacional.</p>	<p>* Integración al mov. social de mujeres. * Elevar los niveles de coordinación.</p>	<p>* Participar en espacios conjuntos de discusión * Hacer y presentar propuestas de acciones colectivas.</p>	<p>* Comunicación * Acción.</p>
<p>e. Realizar una Conferencia o Encuentro Nal. de la mujer trabajadora CUT cada 2 años, que evalúe y programe el trabajo del Dpto. avanzado en igualdad, incluida en los Estatutos CUT</p>	<p>* Asegurar la continuidad del proceso organizativo de la mujer. * Impulsar la igualdad.</p>	<p>* Reformar los Estatutos de la CUT. * Garantizar los recursos financieros.</p>	<p>* III Congreso de la CUT. * Gestiones financieras con organismos nacionales e internacionales.</p>

CONTENIDO	OBJETIVOS	ACCIONES	INSTRUMENTOS
<p>f. Impulsar la elección directa de las direcciones sindicales acompañada de la revocatoria del mandato.</p>	<p>* Establecer nuevos mecanismos de participación sindical, fortaleciendo el proceso democrático.</p>	<p>* Llevar el debate a todos los espacios preparatorios del III Congreso CUT.</p> <p>* Impulsar el voto programático.</p>	<p>* Modificación de los estatutos.</p> <p>* Espacios de debate sindical.</p>
<p>g. Ejercer la veeduría y control como función del Dpto. de la Mujer en:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cumplimiento de las normas internacionales. Presentar quejas ante la OIT. - Cumplimiento de normas nacionales. Presentar memorandos al Gobierno. - Desarrollo de la ética y moral sindic. 	<p>* Velar por el cumplimiento de las leyes laborales.</p> <p>* Dar respuesta a las quejas de las trabajadoras.</p>	<p>* Presentación de quejas y memorandos a organismos nacionales e internacionales.</p> <p>* Seguimiento a las políticas laborales aplicadas en las empresas.</p> <p>* Hacer presencia en los organismos nac. e internac. donde se definen las normas.</p> <p>* Ganar en la CUT la delegación a la OIT por derecho propio.</p>	<p>* Normas jurídicas y convenios internacionales.</p> <p>* Mecanismos de concertación nac. e internac.</p> <p>* Mecanismos de representación nac. e internac.</p>

3. POLITICAS EDUCATIVAS

CONTENIDO	OBJETIVOS	ACCIONES	INSTRUMENTOS
<p>a. Establecer Programa nac. de Educación-Capacitación-Formación con nfasis en DDHH y sindicatos teniendo como eje la dignificación del trabajo femenino y mecanismos de denuncia, convenios OIT, autoestima, liderazgo y gestión sindical.</p>	<ul style="list-style-type: none"> * Cualificar la participación de la mujer. * Crear espacios de formación permanentes. 	<ul style="list-style-type: none"> * Diseño del programa. * Garantizar la financiación de la CUT y org. nac. e internac. * Formar el grupo de facilitadoras. * Realizar investigación sobre los temas. 	<ul style="list-style-type: none"> * Aprobación del Programa por la CUT. * Asumir el Programa por el conjunto de la CUT como compromiso.
<p>b. Asumir en todos los programas educativos una metodología participativa, que recoja necesidades y opiniones para la construcción colectiva de propuestas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> * Crear una nueva dinámica de participación y formación sindical. * Buscar que la educación y formación sean proceso en la acción transformadora. * Valorar el saber individual en la construcción colectiva del conocimiento. 	<ul style="list-style-type: none"> * Permeabilizar con esta concepción al movimiento sindical. * Capacitación y formación de formadoras en esta metodología. 	<ul style="list-style-type: none"> * Talleres. * Material didáctico. * Espacios sindicales. * Convenios con universidades y centros de estudio.

CONTENIDO	OBJETIVOS	ACCIONES	INSTRUMENTOS
c.Trabajar en el Dto. de Ed para que desempeñe la perspectiva de género en toda la formación sindical.	<ul style="list-style-type: none"> * Ofrecer una formación integral. * Avanzar en la comprensión del tema, y por tanto en su práctica. 	<ul style="list-style-type: none"> * Presentar iniciativas en el Dpto de Educ. 	<ul style="list-style-type: none"> * Plan de trabajo. * Diseño del programa.
d.FECODE de trabajar, con el M.E.N para incidir en los programas de educación sexual, y en la educación no sexista.	<ul style="list-style-type: none"> * Desarrollar procesos de cambio cultural. 	<ul style="list-style-type: none"> * Coordinar con el Dpto. de la mujer de FECODE para presentar propuesta al M.E.N. 	<ul style="list-style-type: none"> * FECODE. * Propuesta. * Divulgación.
e.Crear centros de documentación e inves. para la mujer, construir una red de los mismos.	<ul style="list-style-type: none"> * Contar con espacios de estudio e inves. * Intercambiar documentos e información. 	<ul style="list-style-type: none"> * Organizar los centros de doc. * Crear las redes. 	<ul style="list-style-type: none"> * Doc, escritos * Otros centros de doc.
f. Establecer programas de capacitación y asesoría, sobre autogestión y proyectos productivos.	<ul style="list-style-type: none"> * Capacitar a la mujer, para abrir sus posibilidades de trabajo. * Mejorar sus condiciones de vida. * Capacitar en oficios no tradicionales. 	<ul style="list-style-type: none"> * Diseñar el proyecto. * Buscar la financiación. * Buscar convenios con entidades intern. 	<ul style="list-style-type: none"> * Convenios con el

4. PROPUESTAS REVINDICATIVAS.

CONTENIDO	OBJETIVOS	ACCIONES	INSTRUMENTOS
a. El mov. sin debe asumir las reivindic. específicas de la mujer y las responsabilidades familiares del conjunto de los trab.	* Mejorar las condiciones de vida, de la mujer. * Asumir las reivindicaciones familiares, como un problema del común de los trabajadores.	* Incluir en los pliegos y nego. colec : * Guarderías con auxilio del Estado, cerca a los sitios de trabajo y según el número de trabajadores con resp familiares. * Abolir la prueba de embarazo. * Pensión a los 20 años de trab. a cualquier edad * Derecho a la salud sexual y reproductiva.	* Pliegos y neg. * Espacios sin.
b. Presentar ante el gobierno propuestas de creación de: Guarderías, comedores, lavanderías.	* Crear las condiciones necesarias para la mujer supere la principal limitación.	* Presentación de propuestas. * Alcanzar subsidios del Esta.	* Proyectos * Las entidades del Estado.
c. Presentar propuestas ante el I.C.B.F. para que se mejoren las condiciones de los programas de atención al	* Incidir en el mejoramiento de estos programas. * Lograr el reconocimiento de este trabajo.	* Iniciativas en el Congreso que aumente el presupuesto para este rubro. * Campañas de educ. y sindi. con estas mujeres	* Contratos de trabajo.

CONTENIDO	OBJETIVOS	ACCIONES	INSTRUMENTOS
<p>al menor y de las mujeres que los atienden.</p>			
<p>d.Coordinar con el mov. social de mujeres acciones de:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Impulsar una propuesta por la humanización del servicio militar -Conseguir espacios para la mujer en el congreso, por circunscripción nacional _ Proyecto de ley, con subsidios para la mujer cabeza de familia. -Valorizar económica y socialmente el trabajo domestico. 	<ul style="list-style-type: none"> * Realizar acciones unitarias. * Fortalecer el movimiento social de mujeres. 	<p>Coordinar con otras organizaciones.</p> <p>Elaboración e proyectos de ley.</p> <p>Jornada Nal de representación de propuestas</p> <p>Gestiones ante</p> <p>1 Congreso Nal.</p>	<ul style="list-style-type: none"> * Organizaciones. *Proyectos de ley * Medios de comunicación.
<p>e.Presentar un proyecto de investiga.</p>	<ul style="list-style-type: none"> * Buscar el valor social de las labores do- 	<ul style="list-style-type: none"> * Elaboración del rproyecto investigativo. 	

FE DE ERRATA

1. Para el Tema :

"LA MUJER Y LOS SINDICATOS"

- En el subtema II "Formas de Organización de las Mujeres",
agregar:

Frente a la creación de las Comisiones de Mujeres en los sindicatos como espacios de cualificación y concientización de la mujer, en el Encuentro Regional del Eje cafetero se presentó una polémica en el sentido de que la creación de comisiones femeninas al interior de las organizaciones sindicales, coadyuva a la discriminación de la misma.

2. Para el Tema :

"LA MUJER Y LA SITUACION NACIONAL E INTERNACIONAL"

- En el subtema I " Mujer y Paz", agregar:

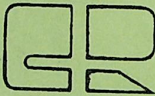
En el Encuentro de la Zona Centro se planteó un desacuerdo en la forma como estaban elaboradas las preguntas de la guía. Consideraban que no era posible hacer una valoración política basada en una discusión de conceptos.

Como conclusión, se considera que la Paz no se conoce en el país: no se materializa por las marcadas desigualdades sociales y el desconocimiento de los derechos básicos de la población. No existe la paz ni política, ni social, ni económica.

- En el concepto de VIOLENCIA, agregar:

Comprende también, el uso de la fuerza en todas sus formas para imponer los intereses particulares sobre los de las mayorías, o sobre otra persona distinta a quien ó quienes tienen ese poder.

Auspicia:



FUNDACION
Clínica David Restrepo

