

VI CONGRESO DE LA MUJER

TRABAJADORA CUT



Mujeres Trabajadoras
por la Paz, la
Transformación Social
y la Igualdad de
Género.

Elizabeth Builes - 2018

Bogotá
Centro de convenciones Agora
Mayo 6 y 7 de 2019.



Con el apoyo de:



Introducción

Las mujeres trabajadoras de la Central Unitaria de Trabajadores, CUT, realizamos nuestro VI Congreso de la Mujer, en un contexto nacional e internacional atravesado por políticas que violentan los derechos de las mujeres; se presenta feminicidio, violencia laboral y somos víctimas del conflicto armado que afecta la vida de las mujeres y sus familias.

En el contexto nacional, las mujeres presentamos propuesta en los diferentes pliegos estatales, teniendo en cuenta que el gobierno, a través del Plan Nacional de Desarrollo, despliega varias reformas; laboral, pensional y social que afectan directamente la calidad de vida de las mujeres, y no se visibiliza en el presupuesto el reconocimiento de las mujeres trabajadoras.

Un tema importante a debatir en este Congreso es la situación del posconflicto, por el respeto a los acuerdos firmados para lograr una paz estable y duradera, que solo podrá ser posible si seguimos el proceso de la JEP donde las mujeres que fueron víctimas de la violencia exigen justicia, verdad reparación y no repetición.

En el nivel internacional, la Confederación Sindical Internacional, CSI y la Confederación Sindical de las Americas, CSA, tienen en sus estatutos una política de género. Nosotros como filial, adoptamos estas orientaciones para nuestro trabajo al interior de la central y específicamente del Departamento de la mujer.

Este año la OIT celebra su centenario de trabajo, y uno de los convenios que se discutirán es El convenio de acoso y violencia en los sitios de trabajo, esperamos el apoyo del gobierno, empresarios y trabajadores para que este sea una realidad en el mundo del trabajo.

En el VI Congreso las mujeres presentamos propuestas para el fortalecimiento de las mujeres en espacios de representación, a través de diferentes acciones afirmativas. Las tesis que trabajaremos son: contexto político internacional y nacio-

nal; mujer y protección social; mujeres y la paz; mujeres y trabajo decente y la participación y representación de las mujeres en las organizaciones sindicales, todas ellas en el marco de la transversalización de las políticas de género. Del trabajo de estas comisiones saldrán propuestas que llevaremos en resoluciones para que sean aprobadas en el VII congreso de la Cut que se realizará los días 8, 9 y 10 de mayo del presente año.

María Rosalba Gómez Vásquez
Dpto. de la Mujer Cut Nacional

PROPUESTA PRELIMINAR DE TESIS PARA EL VII CONGRESO DE LA CUT

La igualdad entre hombre y mujeres es una cuestión de derechos humanos y una condición social de justicia social. Es también, una cuestión básica indispensable y fundamental para la igualdad entre las personas, para el desarrollo y la paz”.

*Cuarta conferencia Mundial sobre las Mujeres,
Plataforma de acción de Bejín 1995*



COMISION 1:

Contexto Politico Internacional y Nacional

CONTEXTO INTERNACIONAL

Los efectos acelerados de la globalización, generan cambios económicos, productivos, socio-democráticos y ambientales, que impactan las formas de organización en el ámbito del trabajo, de las relaciones sociales, la estructura familiar, y dentro de estos cambios el impacto que viven las mujeres.

- El avance de los planes imperialistas expansivos de dominio territorial en cabeza de EE.UU como la gran potencia mundial con Donald Trump, donde se resalta el reacomodo de la extrema derecha en varios continentes y países, reaparecen las posturas neo-conservadoras y neofascistas, que despliegan toda una ofensiva contra los derechos de los pueblos, de las y los trabajadores y, en particular hacía las conquistas y luchas que las



mujeres damos a nivel mundial. El avance del patriarcado en el mundo con, las políticas norteamericanas en cabeza de Donald Trump, aumenta en la vida de las mujeres; la pobreza, la discriminación, la mano de obra barata y el aumento de la violencia hacia ellas, en los lugares de trabajo.

- La Declaración Universal de los Derechos Humanos; representa un grave retroceso en materia de reconocimiento de derechos y libertades de las mujeres, particularmente, en el contexto latinoamericano, con el acceso al poder de gobiernos neoliberales como el de Mauricio Macri en la Argentina, el del militarista Jair Bolsonaro en el Brasil, respaldado por múltiples iglesias cristianas, la reelección de Sebastián Piñera en Chile y la voltereta dada por el expresidente del Ecuador, Lenin Moreno.
- Esta tendencia, en la que las democracias y sus electores, vienen siendo influenciadas por medios de comunicación, comunidades religiosas, o partidos políticos de esencia nacionalista, avanza con el del Brexit en el Reino Unido y la elección de Emanuel Macron

en Francia., quienes, sin duda, reflejan por medio de sus resultados electorales, el viraje que, hacia la derecha, y la extrema derecha se está produciendo desde hace algunos años a nivel global.

Por otra parte, USA, China, Rusia e India aparecen como protagonistas en la primera línea de la geopolítica mundial; acompañadas además de organismos que vieron su aparición después de la segunda guerra mundial, como el Fondo Monetario Internacional, o la banca mundial; organizaciones que evidentemente se encuentran alineadas a los intereses norteamericanos, convirtiéndola, en la mayor potencia militar y económica a nivel de mercado, cuyo dominio se ha visto amenazado por la guerra comercial que sostiene con China, o la influencia militar y política ejercida por Rusia en algunas regiones del planeta, forzándolos a acudir a la intimidación y las sanciones a estos dos países, provocando tensiones e inestabilidad en los mercados globales.

A pesar de la hegemonía, aún predominante de los nortea-

americanos, no podemos ignorar que en los últimos años, se han posicionado mucho más algunos países, quienes acudiendo a la unión de sus economías, han dado una visión multipolar del mundo, por lo que hemos visto bloques como el de la Unión Europea, o bloques con economías emergentes como la de los denominados BRICS (Brasil, Rusia, India, China, Sudáfrica), se disputan actualmente los mercados globales, lo que evidentemente desata tensiones entrecruzadas en la geopolítica mundial, y las consecuentes preocupaciones sobre los posibles desenlaces; polarización, que se resquebraja en razón de las debilidades e inequidades que prevalecen al interior de los bloques, .

Frente a estos grandes conflictos económicos, políticos y militares que se desarrollan en nuestro planeta, el movimiento de mujeres, con el fenómeno de las movilizaciones masivas del 8 de marzo, a nivel internacional, han denunciado y visibilizado las enormes desigualdades e inequidades que estos conflictos generan en los pueblos del mundo.

LUCHA DE LAS MUJERES EN EL MUNDO

Las manifestaciones masivas del 8 de marzo del año 2019, han inundado las calles de importantes ciudades del mundo. Desde Madrid y Barcelona a Roma, Río de Janeiro, Santiago de Chile, Buenos Aires, México DF, Estambul, Lisboa y Berlín, una ola global por los derechos de las mujeres, de las trabajadoras, de las migrantes y personas LGTBI hizo temblar la tierra en una nueva huelga internacional de mujeres. Este grito internacional, lo definimos como un movimiento anti imperialista, “anti patriarcal, anticapitalista, antirracista, anticolonial y antifascista” incorporando muchas reivindicaciones de las migrantes y contra la precariedad laboral, contra la violencia patriarcal, pero también contra el racismo y las falsas políticas de género, nombradas como Ideología de género, engañando a la población, subvalorando la mujer y sometiéndola no solo a la precariedad general de la vida, sino al mundo familiar que impone el capitalismo a miles de millones de mujeres en todo el mundo.

Destacamos a nivel mundial, la huelga de mujeres que impactó en países como España, Argentina, Chile, Portugal, Bélgica y Alemania, entre otras como las contundentes acciones callejeras de este 8 de marzo de las mujeres de los Gilles Junes las que han dado un paso al frente, acompañadas de los chalecos amarillos, confluyendo en una gran manifestación con sectores del movimiento feminista. la crisis global, puede sopesarse en la diversidad de causas que la determinan, destacando entre ellas, el afán de las grandes corporaciones económicas - transnacionales-, apoderarse de recursos escasos como el agua y el petróleo y de altísimo valor estratégico, concentrados en determinados países y que son objeto del asedio de los más poderosos. Las corporaciones por sí mismas, no actúan en función de una u otra nación, sino de los capitales encubiertos tras ellas. ODEBRECH es un ejemplo.

Lo que hemos evidenciado es la necesidad de hacer transversal el enfoque de género a todas las luchas y actividades

que realiza la sociedad y en particular las organizaciones de trabajadores y trabajadoras. Nada de lo que está ocurriendo en el mundo, ninguna lucha social o política puede ignorar el valioso papel que juegan las mujeres en la defensa del interés de clase o en la conquista de nuevos derechos colectivos. La transversalización del enfoque de género no es un capricho del movimiento de mujeres, es la necesidad de reflejar, de manera específica, los intereses que mueven a la mitad de la población mundial en la lucha por sus derechos.

La 3ª Conferencia Mundial de Mujeres de la CSI/ realizada el 2 de octubre del año 2017, tuvo lugar en un momento de crucial importancia para que las sindicalistas del mundo entero se reunieran y prepararan estrategias encaminadas a promover la igualdad de género y la equidad en el mundo del trabajo, ya que estamos viviendo en una persistente crisis global económica, debido a las consecuencias del cambio climático, que profundizan las desigualdades sociales y económicas

en muchas partes del mundo, y aumentan el nacionalismo y la misoginia populista.

LA CONFEDERACION SINDICAL DE LAS AMERICAS CSA Y LAS MUJERES

Ante esta dimensión del ascenso de la derecha en el mundo, las mujeres organizadas en la Confederación Sindical Internacional CSI y la Confederación sindical de las Américas, CSA, proponemos como alternativa, el fortalecimiento de un movimiento internacional de mujeres trabajadoras, que sea antiimperialista, antirracista, de clase y revolucionario, que radicalice la lucha de clases y adopte un programa para dar una salida a la crisis actual por la construcción de una sociedad equitativa, justa y de redistribución de la riqueza.

Uno de los grandes desafíos de las organizaciones sindicales en la región está relacionado con la creciente presencia de mujeres en la fuerza de trabajo, no solo por la importancia que vienen cobrando, sino además porque la gran mayoría

de las trabajadoras continúan sobre representadas fuera de los sectores organizados (trabajo doméstico, trabajo a domicilio, actividades agrícolas de subsistencia, artesanías, autoempleo, zonas francas de exportación, trabajo esporádico, discontinuo y parcial) y en formas de trabajos precarios y desregulados, que se encuentran, con frecuencia, fuera del ámbito de la legislación laboral, la representación sindical o la negociación colectiva.

Nuestra Confederación Sindical de las Américas, reconoce que, en los últimos años, las organizaciones sindicales de las Américas se han visto enfrentadas a una serie de nuevos y complejos desafíos relacionados con los profundos cambios que vienen ocurriendo en la organización del trabajo y la producción, así como las transformaciones sociodemográficas, las cuales generan impacto y variaciones en el mundo del trabajo y en familias, creando un nuevo balance de demanda y oferta de cuidados. Por ello se requiere la adopción de una visión claramente sociopolítica y de clase respecto a los temas

de igualdad entre mujeres y hombres en equidad de género, para contrarrestar los egos patriarcales, que aún existen y así promover la participación de las mujeres trabajadoras con roles compartidos entre mujeres y hombres.

Para la CSA la condición de las mujeres, solo podrá transformarse con una participación activa de las mujeres y la incorporación de sus particulares puntos de vista a todos los niveles del proceso de adopción de decisiones.

Respecto al trabajo decente, la Plataforma laboral de Desarrollo de las Américas (PLADA Plataforma de Desarrollo) define orientaciones y principios que involucran a todos los pueblos de las Américas, y del mundo, y a sus trabajadores y trabajadoras; se considera que el derecho al trabajo decente, con igualdad entre géneros, etnias y generaciones, sin discriminación por tener diferentes capacidades o capacidades disminuidas, orientación identidad sexual o de género, debe estar al centro de la estrategia del desarrollo sustentable en las

Américas y es uno de los componentes fundamentales para la superación del modelo neoliberal.

La plataforma laboral de las Américas, plantea el enfoque de género, en sus cuatro dimensiones, las cuales han sido adoptadas por la CUT. Dimensiones que ayudan a sustentar un modelo alternativo para la vida de las y los trabajadores: Dimensión política, Plantea el pluralismo y la paridad de género. Dimensión económica, Plantea la urgencia de una integración que sea instrumento de desarrollo de los pueblos y promueva la igualdad. Dimensión social, Trabajo decente sin discriminación. Dimensión ambiental apuesta por la defensa de los bienes comunes, como el agua esencial para la vida.

AGENDA 2030 PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE

En el marco internacional, se propone la implementación de la agenda 2030 para el desarrollo Sostenible, incluye 17 objetivos y 169 metas, e integra sus

dimensiones económicas, social y ambiental, es una agenda transformadora que pone a la igualdad y desigualdad de las personas en el centro y llama a cambiar nuestro estilo de desarrollo, respetando el medio ambiente.

El compromiso de las mujeres trabajadoras con los ODS es exigir que se implementen en las políticas públicas y con asignación de presupuesto, para el cumplimiento de algunas metas.

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE O.D.S

No.5. IGUALDAD DE GÉNERO

Metas del Objetivo 5

Metas que se resumen en: Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo. Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas. Eliminar todas las prácticas nocivas, como el matrimonio infantil, precoz y forzado. Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos,

infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país. Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo y asegurar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos.

LAS MUJERES FRENTE AL CONVENIO DE LA OIT SOBRE ACOSO LABORAL

La violencia que enfrentan las mujeres en los lugares de trabajo de todo el mundo permite concluir que este problema rebasa en efecto las fronteras de los países y los diferentes ámbitos del trabajo. En Colombia el acoso laboral parece no dar tregua, se presenta de manera naturalizada en el mundo del trabajo y pareciera entenderse en muchos casos como propia del carácter subordinado del mundo laboral. Según cifras del Ministerio de Trabajo en el primer semestre del 2018 se reportaron 1.406 casos. Si se comparan estas cifras con las presentadas en el primer se-

mestre de 2017 que fueron 803 denuncias, los datos son alarmantes por el proceso creciente y muestran un panorama preocupante frente al acoso laboral en el país; siendo las más afectadas las mujeres.

La violencia y el acoso en el mundo del trabajo constituyen una violación de los derechos humanos y una amenaza contra la dignidad, la salud y la seguridad de las mujeres. La CUT se compromete, en coordinación con las demás centrales sindicales para que se apruebe un nuevo convenio y recomendación, en la Conferencia del año 2019 y con incidencia y lobby parlamentario ante el Ministerio del Trabajo y el empresariado para su posterior ratificación.

Mujeres rurales

La tasa de desempleo en el campo colombiano es de 5,1%, para el caso de las mujeres es de 9,6%, triplicando la tasa registrada por los hombres, que es del 3,0%; no obstante, la informalidad es la regla en la zona rural con un 86% de personas que trabajan bajo estas condiciones, porcentaje am-

pliamente superado por las mujeres, quienes, en comparación, representan el 89,3%.

LA CONFEDERACION SINDICAL INTERNACIONAL CSI Y LAS MUJERES

CONTEXTO POLÍTICO NACIONAL

El actual gobierno requiere de una oposición a sus políticas. El proyecto de país que representa, no es el nuestro, el de las reales mayorías que constituimos los trabajadores del comercio y el campesinado; mucho menos podría ser el proyecto de las mujeres, las mayorías étnicas y la población LGBTI, los despojados o negados para tener oportunidades laborales. Las personas que conformamos y constituimos las verdaderas mayorías nacionales creemos en la democracia, como un régimen político incluyente, no discriminante, ni de privilegios solo para algunos.

Por lo tanto, con ese gobierno, no tenemos ninguna posibilidad de llegar a acuerdos. Por ejemplo, no estamos de acuer-

do con la tan sonada ley de financiamiento que encubre una onerosa reforma tributaria que no es redistributiva. Tampoco podemos estar de acuerdo con su propuesta de Reforma Pensional, ni con su política agraria y menos en su visión y tratamiento de la corrupción, porque, en lo que ya se ha legislado o se conoce de todas sus estrategias, rige como una regla de oro, la defensa del capital en detrimento de los ciudadanos del común, hasta el punto de incentivar el saqueo de la nación tanto en el fisco como en los bienes materiales que esta posee y deben ser asumidos como patrimonio de todos los nacionales.

Tampoco podríamos estar de acuerdo en su visión sobre el orden global y la forma como, en ese asunto y otros de soberanía, se arrastran quienes nos gobiernan ante el imperialismo norteamericano, la banca multinacional, las políticas y demás corporaciones que juegan en el campo de la economía, como apropiadoras de bienes nacionales.

No son posibles, ni ODEBRECHT, ni la corrupción del sistema electoral, sin la tenaza o mordaza de una fiscalía que juega a hacer creer en un sistema judicial imparcial, con un poder pensado para las peores bellaquerías contra la nación, mientras siguen prosperando la concentración del poder sobre la tierra y la acumulación de capitales en los términos que, hoy por hoy, se nos imponen, desde una Banca Multinacional con sus particulares mecanismos de control fiscal y comercial -OCDE y TLC-.un ejemplo de ello, ocurrido con el consentimiento de EPM se ha configurado en HIDROITUANGO, hasta tal punto que, desprendida de responsabilidades con las poblaciones afectadas, su marco de actuación pareciera no estar determinado por ninguna normativa nacional.

Por todo ello es que tampoco encontramos una diferencia sustancial de este gobierno con sus antecesores, todos ellos, ceñidos a los dictámenes de la banca multinacional y de las grandes corporaciones que se

roban el país ante los ojos de todos, mientras permanecemos impasibles. Mientras los sectores políticos que controlan el Estado hablan por una mayor participación democrática de sus nacionales, en su realidad interna la pugna es por la defensa de los privilegios clientelares que se afirman en el control territorial y en el poder económico.

Políticas como el aumento de aranceles, que hacen más onerosos los TLC, la construcción de muros para frenar la inmigración, entre otras, son expresión de visiones que nos retrotraen hacia épocas que ya se creían superadas, advirtiéndonos de la insaciabilidad del capitalismo en los alcances de su codicia.

Las mujeres organizadas la Central Unitaria, expresamos el sentir mayoritario de las y los trabajadores, cuando rechazamos la violencia venga de donde venga y reclamamos la continuidad de los diálogos y la salida negociada, porque seguimos creyendo que lo requerido por el país es la paz y

no la guerra, e insistimos en el cumplimiento de los protocolos y la afirmación de los acuerdos para que la paz sea posible, y estable y duradera.

Necesitamos de las más amplias convergencias, de los sectores democráticos, progresistas, los movimientos sociales, las mujeres, minorías étnicas, LGBTI etc., con el fin de desintegrar los propósitos guerrillistas. Por ello la tarea de las mujeres, debe ser de injerencia en el mundo sindical no solo continental, sino global, por lo que corresponde levantar con fuerza, la consigna de las mujeres, en el sentido de “no parir los hijos e hijas para la guerra, sino para la vida”.

Ahora, el presidente Duque, pretende hacer valer su propósito de desconocer lo substancial de los acuerdos de La Habana, acabar con la Justicia Especial para la Paz sin que esta hubiese cumplido su cometido; violentando la favorabilidad de la Corte Constitucional, que le dio carácter constitucional a la JEP.

**PACTO POR LA IGUALDAD
DE LAS MUJERES PND**
*(Plan Nacional de
Desarrollo del Gobierno de
Ivan Duque)*

Las desigualdades de género se transforman con presupuesto y el pacto por la equidad de las mujeres esta sin recursos. En dos ocasiones se menciona la palabra mujer en el plan, para enunciar que hay un “pacto” por la equidad de las mujeres y para referirse a mujeres y hombres campesinos en el tema de tierras, sin que signifique enfoque diferencial. Las mujeres se quedan en las bases del plan. Por eso no hay presupuesto, aunque se traten temas que pueden ser bastante interesantes desde la perspectiva de equidad de género.

El plan que se fundamenta en los ODS resulta ser lesivo y desconoce la lucha de las mujeres en los puntos esenciales como: Política Pública de Cuidado, que es centrada en la familia, y es un trabajo no remunerado; igualmente, la pensión es un mico que se monta, para no responder por ella, violenta de-

rechos laborales, pensionales y de salud.

**EN LA CUT LAS MUJERES
AVANZAMOS CON
NUESTRA AGENDA
LABORAL Y DE PAZ**

Reparación al movimiento sindical con perspectiva de género: La CUT, debe implementar la mayor participación de las mujeres en la construcción de las agendas de reparación con enfoque diferencial de género; acción que tiene varias implicaciones y retos que debería promover como: el reconocimiento de la diversidad de mujeres sujetas de reparación, la inclusión de la perspectiva de las mujeres en la agenda global de reparación del sindicalismo, la identificación de riesgos y afectaciones específicas de las mujeres a partir de la violencia antisindical y, en general, un enfoque transformador de las relaciones de género en el movimiento sindical, de tal manera que se fomente su participación y se promuevan las organizaciones sindicales como espacios donde también tienen

cabida las reivindicaciones laborales de las mujeres.

Construcción de la paz: la construcción de una agenda laboral para la paz en el post acuerdo deberá asegurar la participación de las mujeres, integrar su visión de paz, y sus reivindicaciones en el mundo del trabajo

considerando especialmente la discriminación y violencia de género, la menor y más precarizada participación en el trabajo remunerado, la feminización de la pobreza, las condiciones más desventajosas para las mujeres que habitan en zonas rurales, entre otras circunstancias.

COMISIÓN 2:

Mujer y Protección Social

- **SEGURIDAD SOCIAL**

La Seguridad Social es un concepto que se ha venido desarrollando través de la historia, por estar estrechamente vinculado con el bienestar de la población, es concebido como una alianza entre el capital y el trabajo, especialmente después de las guerras mundiales, donde precisamente lo que se destruye es el bienestar social de los países en conflicto. A

continuación, se presentan los principales acuerdos y disposiciones en la materia.

Convenio 102 de la OIT. (1952)

“Establece parámetros mínimos que deben cumplir los estados miembros para construir sistemas de Seguridad Social de carácter: universal, solidario y público, que permita a las naciones ser socialmente legítimas. Esta Convenio establece los siguientes principios universales de la Seguridad



Bernardo Alberto Peña
oro blanco | Colombia

Social: Solidaridad, Universalidad, Igualdad, Suficiencia, Participación y Obligatoriedad. Define la Seguridad Social Integral como “calidad de vida de las personas y comunidades proceso de mejoramiento continuo” que involucra por lo menos los siguientes elementos: trabajo, acceso a servicios de salud, vivienda, educación, medio ambiente sano y recreación.”

Constitución Política Nacional de 1991, en el Capítulo 2 “referido a los derechos sociales, económicos y culturales, en su artículo 48, establece que la Seguridad Social es un servicio público de carácter obligatorio que se prestará bajo la dirección, coordinación y control del Estado, Y en el artículo 49, la CPN establece que la atención de la salud y el saneamiento ambiental son servicios públicos a cargo del Estado. Se garantiza a todas las personas el acceso a los servicios de promoción, protección y recuperación de la salud. Corresponde al Estado organizar, dirigir y reglamentar la prestación de servicios de salud a los habitantes y de saneamiento ambiental, conforme a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad. También establecen las políticas para la prestación de servicios de salud por entidades privadas a ejercer su vigilancia y control.”

Datos de interés sobre seguridad social

Los indicadores de seguridad social son algunos de los elementos más relevantes que evidencian las condiciones de precariedad laboral en el país, pero además de los derechos fundamentales que más carecen las mujeres y por tanto las afectan de manera directa. La seguridad social en Colombia es un derecho conexo al trabajo, que responde a una lógica de hombres trabajadores urbanos y del sector y formal, así que, cuando toda la vida se ha laborado en sectores poco formalizados o cuando se adolece de falta de trabajo formal por largos periodos, como es el caso de las mujeres, la desprotección social se recrudece durante la vida adulta y en la vejez.

Para el año 2018, en Colombia la informalidad laboral por acceso a salud contributiva, pensión y riesgos laborales fue de 65,7% y las mujeres son un reflejo de esta precariedad con una tasa similar de 65,1%, esto es, mujeres ocupadas, pero que están excluidas de estos tres sistemas básicos de seguridad

social, siendo paradójico que aquellas que han ejercido labor de cuidado (servicios, trabajo doméstico, etc.) no cuentan con un sistema público que cuide de ellas.

En el análisis de posición ocupacional de los datos ofrecidos por el DANE, las mujeres representan el 94% de la posición del total de quienes realizan trabajos domésticos; es decir 624 mil mujeres dedicadas a esta labor, siendo este uno de los trabajos más precarizados e invisibilizados, en el tan sólo el 38,8% está afiliada al régimen contributivo de salud, el 17,6% a un fondo de pensiones y el 16% a riesgos laborales.

Crisis en la salud de las mujeres

En América latina y en Colombia, millones de personas trabajadoras, se encuentran excluidas del sistema de seguridad social. Como consecuencia de las políticas Neoliberales, la salud que es un derecho Universal, y debe ser garantizada por el Estado Colombiano, hoy se encuentra como el Sistema General de Participaciones, sin presupuesto, y con unas enti-

dades prestadoras, totalmente desfinanciadas. El Estado ha dejado la salud en manos entidades privadas, que no asumen responsabilidades.

El Sistema de Aseguramiento en Salud en el país, tiene problemas estructurales, sin garantías para la infraestructura de hospitales a nivel urbano y rural; que no le han permitido ofrecer igualdad de oportunidades, a la población en general y menos aún en forma particular a las mujeres, en el propósito de garantizar la salud y bienestar plena, sin discriminación de ningún tipo y atendiendo la diversidad.

La enfermedad como el cáncer de seno y de cuello uterino cobra muchas vidas de mujeres, producto de la falta de programas de promoción, prevención y acceso oportuno al diagnóstico y tratamiento, por parte de un sistema de salud que se lucra con la enfermedad y con el consumo de alta tecnología y de productos de la industria farmacéutica.

No hay inversión para salud realizar actividades de promoción y prevención que permi-

tan evitar enfermedades psicológicas, o sensibilizar y tratar las personas afectadas por enfermedades de alto costo; particularmente el cáncer en todas sus manifestaciones clínicas. Consideramos entonces, que no se garantiza la igualdad de las mujeres como un derecho humano fundamental y un imperativo ético, social y económico para la construcción de sociedades justas y democráticas como lo señala la (ONU), con el reconocimiento de los diferenciales biológicos.

El Diagnóstico precoz de cáncer estuvo condicionado a la modalidad de afiliación (Contributiva- Subsidiada) de la usuaria; solo hasta el año 2011, se incorporó al plan obligatorio de salud la mamografía como examen diagnóstico de cáncer para las mujeres afiliadas al régimen subsidiado.

Las enfermedades crónicas no transmisibles, para el conjunto de los trabajadores hombres y mujeres, como son los trastornos endocrinos (Diabetes- Obesidad- Problemas osteoarticular y musculares,) Trastornos Psicosociales estrés, consumo

de tranquilizantes, depresión, trastornos del sueño) son entidades incapacitantes, que merecen ser atendidas desde el componente de los riesgos.

El limitado acceso a los servicios de salud para las mujeres víctimas de los diferentes tipos de violencia, con más barreras para las campesinas, indígenas y comunidades afro, de una parte y de otra la falta de herramientas para atender esos casos en el instituto de Medicina Legal y Ciencias Forenses, según queja, del director, señaló además en noviembre de 2018, que:

La violencia en contra de las mujeres aumentó con respecto al año anterior. Este incremento está por el orden del 8.5%, los principales agresores, son sus parejas, exparejas o en ocasiones su propio grupo familiar. En los últimos cinco años 6.013 mujeres han sido asesinadas.

Con relación a la violencia contra menores de edad, esta se da con mayor registro en la vivienda (78,39%).

La violencia contra el adulto mayor representa una tasa media poblacional en los hombres de 35,54 casos por cada 100.000 habitantes y para las mujeres de 32,34; en cuanto a los resultados, aunque los casos son más elevados en las mujeres. La sociedad está enferma: violencia contra las mujeres y niñas.

Además, el Sistema de Salud, adolece de una historia clínica unificada y sistematizada, generando problemas de re victimización, y de otra parte los protocolos de atención para las víctimas de violencia están diseñado con un número limitado de consultas y de terapias grupales, sin tener en cuenta las necesidades y particularidades de cada caso.

En el caso de los empleadores, cuando el trabajador, presenta algún padecimiento físico o mental, buscan la forma de desvincularlo, agudizando el impacto negativo sobre sus finanzas, el sufrimiento y la falta de realización personal, que en ocasiones configuran un desenlace fatal, como lo es la conducta suicida.

La mujer y en el entorno laboral:

En el sector de los servicios y en particular en el sector salud la fuerza laboral principalmente está conformada por mujeres, con altas tasas de informalidad, entornos laborales desfavorables, doble y triple jornada laboral, incorporación del teletrabajo, con mayor desprotección y menor acceso a la seguridad social, acoso laboral. Se incrementa la enfermedad laboral sin reconocimiento por parte de las ARL, siendo cada vez más difícil acceder a la calificación de enfermedad laboral y a los procesos de reubicación en el trabajo.

Frente a la propuesta para la reforma pensional, está plenamente documentado que así las mujeres duremos más, el desgaste de la mujer es mayor por los diversos roles y sobrecargas que asume durante la vida laboral y personal, por lo cual exigimos que se mantenga la diferencia de edad de pensión entre hombres y mujeres, con este argumento entre otros.

Integración de género en el sector salud

La promoción de la salud como política sanitaria equitativa para hombres y mujeres indica un valor agregado a la cohesión social, asegurando el acceso a servicios de salud de acuerdo con los perfiles específicos y diferenciales desde lo biológico, lo sociocultural y los roles de género.

La dimensión de acceso a los servicios de salud implica mejorar la oportunidad y calidad de los servicios para las mujeres, teniendo en cuenta la disponibilidad de recursos económicos, tiempo y el respeto de la autonomía concerniente a las decisiones de su propio cuerpo.

Es indispensable hacer seguimiento cada 5 años a los resultados de las metas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), en los temas que implican la salud de las mujeres y la igualdad de género y sus compromisos como país.

Como sector salud notificamos que hay un debate respecto de los recursos humanos cali-

ficados y responsables para la atención de las mujeres durante el parto y puerperio, (Obstetras, Médicos, Enfermeras) para reemplazarlos por parteras y recursos menos cualificados.

PROPUESTAS

Aplicación objetivo desarrollo sostenible Número 3

3.1 De aquí a 2030. Reducir la tasa mundial de mortalidad materna a menos de 70 por cada 100.000 nacidos vivos.

3.7 De aquí a 2030, garantizar el acceso universal a los servicios de salud sexual y reproductiva, incluidos los de planificación familiar, información y educación y la integración de la salud reproductiva en las estrategias y los programas nacionales.

Es urgente reconocer, la necesidad de establecer la agenda propia para las mujeres en materia del derecho a salud con enfoque diferencial. “las políticas de salud no son neutras en materia de género;

Exigir al Congreso de la República, la inclusión de un artículo en el Plan Nacional de Desarrollo

llo, con la asignación de mayor presupuesto para el Sistema General de Participaciones SGP

Es necesario que las mujeres trabajadoras reconozcan las diferencias de género que explicitan exposiciones de riesgo y morbilidad diferencial, en materia de salud ocupacional.

Visibilizar el aporte de las mujeres mediante la economía del cuidado como elemento argumental, para mantener la edad diferencial para la pensión de la mujer y se establezcan otros incentivos para las cuidadoras que por lo general son mujeres.

Es necesario fortalecer el conocimiento y la interpretación de la Seguridad Social como derecho y elemento de desarrollo de la sociedad, por parte del conjunto de los trabajadores y directivos de la Central.

Construir un nuevo Modelo de Salud y Seguridad Social, con un pilar esencial de atención primaria y promoción de la salud, con un liderazgo político e institucional del Ministerio de Salud y no como otro negocio lucrativo para las EPS. Acompañado de la movilización.

La aplicación de la Resolución sobre Seguridad Social aprobada en el VI Congreso de la Central Unitaria de Trabajadores CUT.

La Promoción de la aplicación de la norma mínima de Seguridad Social en el país mediante el Convenio 102 de la OIT.

La exigibilidad de política pública que logre reducir, hasta eliminar, los diferentes tipos de violencias contra las mujeres y la necesidad de intervenir sobre la impunidad en estos casos.

Promover la formalización laboral garantista de derechos laborales sindicales y en particular de la negociación colectiva con enfoque de género.

Reconstruir la relación laboral con responsabilidades de los empleadores y del Gobierno Nacional en materia de la salud de las trabajadoras.

Realizar seguimientos a los observatorios de Salud, en torno a las problemáticas relaciona-

das con condiciones propias de la salud física y psicosocial en los entornos sociales y laborales de trabajadores, particularmente de las mujeres.

Participar activamente, en el foro social mundial, realizado en Bogotá en la sede de la Universidad Nacional del Colombia del 26 al 28 de junio de 2019.

Plan Nacional de Desarrollo 2018 – 2022

Las bases del nuevo plan de desarrollo son regresivas en general en materia laboral, pero con efectos que pueden ser diferenciados y desproporcionados especialmente para las mujeres. En la mayoría de los elementos referidos al trabajo, desde una lectura de la noción de Trabajo Decente, poco o nada se avanza, por el contrario, se desdibuja este concepto como aspiración de lo que deberían ser condiciones de trabajo justas según el mandato y los convenios de la Organización Internacional del Trabajo -OIT-.

En primer lugar, y de lo más preocupante del contenido del

plan, es que el pacto por el trabajo decente no plantea formalización como meta de mejora de condiciones laborales, sino una apuesta por la flexibilización laboral.

En el tema de oportunidades de empleo, el plan se limita al acercamiento entre la demanda y la oferta y las opciones de creación de empleos está centrada en el sector privado y los emprendimientos, sin garantías de protección social e ingresos justos.

El plan no presenta metas, indicadores ni presupuesto que sustenten las acciones para la equidad de género, sobre todo en materia laboral.

La ausencia de una mirada del sector rural desde la población femenina es preocupante, el acceso a titularidad de tierras y la mejora de condiciones laborales carecen de profundidad y estrategias de superación de inequidad en el campo.

El Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2018-2022 “Pacto por Colombia, pacto por la equidad” hace algunas propuestas sobre

el sistema de pensiones que deben conocerse porque tendrían consecuencias de fondo.

El plan propone una “política social moderna, centrada en la familia, eficiente, de calidad y conectada a mercados”. De entrada, debo decir que esta “conexión con el mercado” está en la base de la Ley 100 de 1993 sobre el sistema de salud y pensiones que, lejos de lograr eficiencia y calidad, ha llevado a la crisis actual de estos sistemas.

Las propuestas específicas del plan en materia pensional se refieren a los siguientes asuntos:

Facultades al Gobierno para intervenir el sistema pensional (artículos 57 y 183);

No reconocimiento simultáneo de la pensión de vejez e invalidez (artículo 58, que reforma la Ley 100 de 1993);

Mayor carga del Estado para cubrir los riesgos judiciales o por aumentos del salario mínimo (artículo 119, que modifica la Ley 100);

Adopción de un “Piso Mínimo de Protección” mediante el mecanismo de “Beneficios Económicos Periódicos” (BEPS, artículo 113);

Devolución de saldos en los fondos de pensiones a través de BEPS (artículo 117);

Acciones frente al reconocimiento irregular de prestaciones en el sistema general de pensiones (artículo 59).

Un ‘pacto por la equidad’, sin mujeres *

1. Facultades excesivas.

El artículo 57 da facultades al Gobierno para regular la gestión de las sociedades administradoras, los planes de pensiones y el régimen general de fondos. Este artículo modifica el artículo 48 del Estatuto Orgánico del Sistema Financiero.

También sucede que el artículo 183 del mismo PND, deroga parte del Estatuto Financiero en materias referentes a los fondos de pensiones de jubilación e invalidez. De esta manera el artículo 57 podría dar facultades amplísimas al Gobierno, in-

cluyendo el cambio mismo de los planes pensionales.

2. No coexistencia de pensiones de vejez e invalidez.

El artículo 58 del PND prohibiría el reconocimiento simultáneo de una pensión por vejez y una por invalidez, aún si la segunda es de origen laboral.

Estas pensiones por supuesto cubren dos riesgos diferentes, y por tanto la una se financia a través del sistema general de pensiones y la otra a través del sistema de riesgos laborales. La concesión simultánea de las dos pensiones ha sido admitida por la jurisprudencia (v.gr. Sentencia 34820 de 2011 de la Corte Suprema de Justicia), y cada una de ellas es además cubierta por dos cotizaciones separadas.

3. Piso de protección mediante BEPS

Si bien el BEPS es un sistema de ahorro voluntario para los más pobres, el artículo 113 del PND aumenta el valor del aporte a un 15 por ciento del ingreso mensual del trabajador. Esto

equivale a convertir el BEPS en un ahorro obligatorio o en un sistema alterno de cotización sin garantía del derecho de pensión.

Como antes dije en Razón Pública, el BEPS no conlleva una pensión subsidiada por el fisco y no podría llamársele piso de protección social. Es un sistema de ahorro con algunos incentivos que por demás resulta costoso de administrar y cuyos beneficios no llegan a la línea de pobreza.

En conclusión, Este plan inscribe estrategias que carecen de enfoque de derechos y profundizan la privatización e individualización de lo público en todos los ámbitos de la vida ciudadana, Y niega los cuatro pilares del trabajo decente, empleo salud y seguridad social. Derechos laborales y Dialogo social.

En su plan de desarrollo está completamente desdibujado el componente el derecho a la Seguridad Social, universal, público, como un elemento fundamental para el desarrollo de la sociedad a partir de inversión social, justicia y equidad.

COMISIÓN 3:

Mujeres y La Paz

Historia sobre la participación de las mujeres y la paz

Un breve recuento. La primera manifestación pública destacada de las mujeres colombianas contra la Violencia Política y a favor de la Paz, tuvo lugar el 7 de febrero de 1948 en Bogotá con ocasión de la “Marcha del Silencio” en la Plaza Bolívar. Vestidas de negro y cubiertas con mantos y sombreros de la

época realzaron el silencio contra el rugir de las armas. Alrededor de 100 mil personas entre mujeres y hombres, colmaron el lugar, donde las únicas palabras fueron las de la histórica “oración por la paz”.

En 1957 a raíz del plebiscito que selló el pacto de paz entre liberales y conservadores, las mujeres salieron a respaldarlo, ejerciendo por primera vez su derecho al voto. La votación



femenina llegó al 41%. A partir de 1982 resurge la movilización de las mujeres por la paz, en apoyo a los esfuerzos del presidente Belisario Betancur, empeñado lograr la paz con la insurgencia. por primera vez, las mujeres fueron protagonistas en un nuevo escenario de búsqueda de la paz. Y se crea el consejo Nacional de paz A la par de las movilizaciones y manifestaciones públicas a favor de la paz, las mujeres irrumpían en los nuevos escenarios de negociación de la paz con la insurgencia. Era el preámbulo de los liderazgos femeninos en las mesas de negociación de la paz.

Los años 90 y siguientes fueron testigos del surgimiento de nuevas organizaciones y redes de mujeres, dedicadas de manera específica a presionar al Estado y a los grupos. Desde la Central, las mujeres trabajadoras, inician la vinculación a los procesos de paz, planteando que la única salida para el conflicto interno es la salida negociada.

Con la creación del Consejo Nacional de Paz en 1998 creada

por la ley 434 del /98, se dio el reconocimiento del papel de las mujeres en la construcción de la paz; una delegada elegida por las organizaciones defensoras de los derechos de las mujeres, donde fue designada la líder feminista Magdala Velásquez.

En el contexto de esta negociación que duro un poco más de tres años, tuvo lugar el 25 de junio del año 2.000 la "Audiencia Pública Especial de Mujeres", liderada por la delegada del Consejo Nacional de Paz y la Red Nacional de Mujeres. Asistieron alrededor de 700 mujeres de las diversas condiciones y organizaciones: feministas, sindicalistas de la CUT, campesinas, indígenas, afros, jóvenes, académicas, trabajadoras.

Un par de hechos claves 2 Ley 434/1998 noviembre de 1998-febrero de 2002. Entre estas la Ruta Pacífica de las Mujeres. La Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas de octubre del año 2.000, marcó un hito histórico en cuanto a la relación de las mujeres y los conflictos armados.

En síntesis, llamaba la atención de los Estados a reconocer el papel de las mujeres en la prevención de los conflictos, la importancia de su participación en las mesas de negociación de la paz y su papel indispensable en el postconflicto.

De igual manera, la aprobación del Estatuto de Roma, por parte de la comunidad internacional, que dio origen a la Corte Penal Internacional, tribunal que por primera reconocerá los crímenes de guerra y de lesa humanidad que viven las mujeres en los conflictos armados, a partir de las experiencias previas de los Tribunales Especial de Ruanda y Yugoslavia.

En el año 2002, se realiza la Marcha Nacional de Mujeres contra la Guerra, en vista de la ruptura de la mesa de negociación del Caguán, una coalición de 5 organizaciones de mujeres, promueven una gran movilización nacional de mujeres, que colman la Plaza de Bolívar, con la participación alrededor de 60.000, mujeres, emulan aquellas mujeres presentes en la Marcha del Silencio en 1948.

Las mujeres trabajadoras organizadas en la CUT, la Red Nacional de Mujeres, Ruta Pacífica de las Mujeres, Iniciativa de Mujeres Colombianas por la Paz, la Organización Femenina Popular, Sisma Mujer, Casa de la Mujer, Mujeres Pazíficas, Cumbre de Mujeres por la Paz, Organización de Mujeres por la Paz, Mujeres Constructoras de Paz, Humanas, Unión de Ciudadanas de Colombia, Asociación Nacional de Mujeres Campesinas e Indígenas de Colombia, La Plataforma de Mujeres Rurales, Red de Mujeres Afro Colombianas, Mujeres de Negro, Madres de la Candelaria, Mujeres Arte y Paz, Alianza Departamental de Mujeres de Putumayo, ASODEMUC, organizaciones de mujeres víctimas de Violencia Sexual, de mujeres en situación de desplazamiento forzado, mujeres familiares de personas desaparecidas, etc. son solo algunas de las protagonistas de la historia de la construcción de paz que aún empieza.

Desde el mes de agosto del año 2010, hasta el 24 de noviembre de 2016, cuando se firmó el

acuerdo final para la terminación del conflicto, hasta el 24 de noviembre de 2016, cuando se firmó con las FARC-EP, el Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera, las mujeres sindicalistas, las feministas y organizaciones mujeres fueron las artífices de un hecho histórico, inédito en los procesos de negociación de la paz en el mundo., acompañadas de la Subcomisión de Género Instalada oficialmente el 7 de septiembre del 2014 en la Mesa de Negociación de la Habana, que tenía la misión de garantizar que el acuerdo de paz tuviera incorporado el enfoque de género y derechos de las mujeres y, a fe que lo logró, durante los dos años que tuvo para cumplirle a las mujeres y al país, ya que fue instalada cuando la negociación ya llevaba dos años. Lo significativo para las mujeres y el país, fue la inclusión del enfoque de género.

El siguiente es el enfoque de género contenido en el Acuerdo Final: “En el presente Acuerdo el enfoque de género significa

el reconocimiento de la igualdad de derechos entre hombres y mujeres y de las circunstancias especiales de cada uno, especialmente de las mujeres independientemente de su estado civil, ciclo vital y relación familiar y comunitaria, como sujeto de derechos y de especial protección constitucional. Implica en particular la necesidad de garantizar medidas afirmativas para promover esa igualdad, la participación activa de las mujeres y sus organizaciones en la construcción de la paz y el reconocimiento de la victimización de la mujer por causa del conflicto.

Para garantizar una igualdad efectiva se requiere adelantar medidas afirmativas que respondan a los impactos desproporcionados que ha tenido el conflicto armado en las mujeres, en particular la violencia sexual. Respecto de los derechos de las víctimas su protección comprende el tratamiento diferenciado que reconozca las causas y los efectos desproporcionados que ha tenido el conflicto armado especialmente sobre las mujeres.

Además, se deberán adoptar acciones diferenciadas para que las mujeres puedan acceder en igualdad de condiciones a los planes y programas contenidos en este Acuerdo.

Se garantizará la participación de las mujeres y sus organizaciones y su representación equitativa en los diferentes espacios de participación”.

Principios de la mesa de seguimiento: Enfoque de Derechos, Igualdad y no discriminación, Enfoque de Género, Libertad de cultos, Integración territorial e inclusión social, Fortalecimiento y articulación institucional, Profundización y construir sobre lo construido, Eficacia, eficiencia, idoneidad, Priorización, Transparencia, control social y lucha contra la corrupción y los Principios democráticos.

Los ejes temáticos de la mesa de seguimiento, los constituyen 8 pilares a saber: * Acceso y formalización de la propiedad rural en igualdad de condiciones.

- Garantía de los derechos económicos, sociales y culturales de

las mujeres y personas con identidad sexual diversa del sector rural

- Promoción de la participación de las mujeres en espacios de representación, toma de decisiones y resolución de conflictos.
- Medidas de prevención y protección que atiendan los riesgos específicos de las mujeres. * Acceso a la verdad, a la justicia y a las garantías de no repetición.
- Reconocimiento público, no estigmatización y difusión de la labor realizada por mujeres como sujetas políticas.
- Gestión institucional para el fortalecimiento de las organizaciones de mujeres y movimientos LGTBI para su participación política y social y,
- Sistemas de información desagregados.

Medidas afirmativas; Reforma Rural Integral, Participación Política, Fin del conflicto, Solución al problema de drogas. Ilícitas, Víctimas. Sistema Integral de Verdad, Justicia, Reparación y no Repetición. JEP y DH., Implementación Verificación y Refrendación. Un aspecto clave del enfoque de género en el

Acuerdo Final, es el siguiente mandato: “El enfoque de género deberá ser entendido y aplicado de manera transversal en la implementación de la totalidad del Acuerdo”.

Garantía de cumplimiento

Con el fin de garantizar que el trabajo realizado por la Subcomisión de Género, se lleve a cabo en el proceso de implementación del Acuerdo Final, la Comisión de Seguimiento, Impulso y Verificación que está integrada por tres representantes del gobierno nacional y tres representantes de La FARC, seleccionó un equipo de reconocidas líderes del movimiento feminista y movimiento de mujeres del país.

Documento Acuerdo Final. El Acuerdo Final tiene el carácter de Política de Estado, por tanto, de obligatorio cumplimiento por parte de diferentes entidades del Estado, el gobierno nacional ha presentado varios proyectos de ley al Congreso de la República y ha emitido una serie de decretos con carácter de ley, conformando un entramado de normas que le dan sostenibilidad al Acuerdo Final.

Son esenciales y necesarios otros instrumentos de política pública que propicien el cumplimiento de todo lo pactado. Entre los decretos hay que destacar el Decreto 1418/2018 que crea la Alta Instancia de Género de Gobierno, instalada el 15 de enero de 2019, con la misión de coordinar las instituciones públicas con responsabilidades en la implementación del enfoque de género. Está presidida por el Alto Consejero para la Estabilización y la Secretaría Técnica es de responsabilidad de la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer.

En el 2018 se aprobaron, entre otros instrumentos de política pública, el Plan Marco de Implementación que contempla 501 indicadores, de los cuales 51 corresponde a los indicadores de género y el CONPES 3932, sobre los lineamientos que vinculan estos indicadores con los planes, programas, seguimiento de la política y los recursos que garanticen el cumplimiento de los diferentes puntos del Acuerdo Final desde el 2017 hasta el 2031.

La Jurisdicción Especial para la Paz JEP

La Jurisdicción Especial para la Paz (JEP) es el componente de justicia del Sistema Integral de Verdad, Justicia, Reparación y no Repetición, creado por el Acuerdo de Paz entre el Gobierno Nacional y las Farc-EP.

La JEP tiene la función de administrar justicia transicional y conocer de los delitos cometidos en el marco del conflicto armado que se hubieran cometido antes del 1 de diciembre de 2016. La existencia de la JEP no podrá ser superior a 20 años. Instancia creada para satisfacer los derechos de las víctimas a la justicia, ofrecerles verdad y contribuir a su reparación, con el propósito de construir una paz estable y duradera.

El trabajo de la JEP se enfocará en los delitos más graves y representativos del conflicto armado, de acuerdo con los criterios de selección y priorización que sean definidos por la ley y los magistrados. En particular, podrá conocer de los delitos que hubieren cometido excombatientes de las FARC-EP,

miembros de la Fuerza Pública, otros agentes del Estado y terceros civiles.

La JEP deberá constituirse en un eslabón que posibilite la profundización de la democracia y la ciudadanía para las mujeres y que rompa el techo de cristal que el sistema de justicia ha ejercido sobre ellas, razón que explica la necesidad de un enfoque de género en la **Jurisdicción Especial de Paz (JEP)**. **El cual tiene el gran reto de** documentar y evidenciar los patrones culturales que permitieron la violencia que vivieron cientos de mujeres durante la guerra, para que de este modo esos casos no queden invisibilizados cuando esta justicia especial se centre en las violaciones más graves, como sucedió en el sistema de Justicia y Paz, donde en sólo tres de sus sentencias (la de los bloques Vencedores de Arauca, Montes de María y Catatumbo) se reconoció un patrón de violencia contra la mujer durante el conflicto armado. Desde la CUT acompañamos la exigencia de la continuidad de la JEP; como se acordó en la firma del Acuerdo refrendado por una

ley estatutaria aprobada por la Corte Constitucional.

Conclusión

El mayor desafío del Acuerdo Final a dos años de la firma, es lograr que el gobierno actual caracterizado por su oposición a la firma de la paz, cumpla el mandato firmado, le asigne los recursos requeridos y se comprometa a vencer los obstáculos que desde diferentes orillas le ponen al proceso de implementación de todos los puntos, por el bien de la democracia y del país.

La ciudadanía favorable a la paz, entre ella las mujeres, tiene la obligación de recrear estrategias que garanticen la sostenibilidad de los avances que la firma del Acuerdo Final ha mostrado, defienda lo firmado y también participe del blindaje ciudadano con el que hay rodear el proceso de implementación. Son muchos los enemigos de la paz, que históricamente se han opuesto a la firma de los acuerdos de paz y

cuando estos se han dado, se dedican a torpedearlos y a impedir su cumplimiento.

Es un deber ético y político, empoderar este proceso, impulsar las conversaciones con el ELN y oponerse a aumentar las armas en poder de la ciudadanía en una virilización del postconflicto. La tarea principal de las mujeres trabajadoras, organizadas en la CUT; es incluir en la política de la Central el enfoque de género del Acuerdo Final, como única oportunidad para avanzar en la disminución de las brechas de género y hacer de los derechos de las mujeres, hechos de la vida cotidiana.

“Las mujeres mayoritarias electoras pueden jugar un papel clave avanzar en la construcción de una paz estable y duradera”. Rocío Pineda-García. Integrante de la Instancia Especial para contribuir a garantizar el enfoque de género en la implementación del Acuerdo Final. Medellín, marzo 2 de 2019.

COMISIÓN 4:

TESIS SOBRE MUJERES Y TRABAJO DECENTE

El concepto de Trabajo Decente, desarrollado en 1999 por la Organización Internacional del Trabajo -OIT- se transformó en un llamado de atención a los Estados miembros sobre el hecho de que el empleo productivo y el trabajo decente son elementos fundamentales para reducir la pobreza y obtener desarrollo equitativo, inclusivo y sostenible. La promoción del concepto de Trabajo Decente en una coyuntura tan desfavo-

rable puso de manifiesto el reconocimiento de que es el trabajo el que genera riqueza, el que favorece la inserción en la vida comunitaria, construye el progreso social de los países y permite acceder a sus ciudadanos a una vida digna.¹

Este concepto contiene 4 dimensiones:

1 OIT. Módulo de Educación Obrera para el Trabajo Decente. 2014



1. Las oportunidades de empleo
2. La protección social
3. Los derechos en el trabajo, y
4. El diálogo social y la negociación colectiva.

Cada uno de ellos cumple, además, una función en el logro de metas más amplias como la inclusión social, la erradicación de la pobreza, el fortalecimiento de la democracia, el desarrollo integral y la realización personal.

Las desigualdades en el trabajo y la división sexual del trabajo son las mayores expresiones de las desigualdades de género en la sociedad. Las brechas de género económicas, sociales, culturas y simbólicas derivadas de esta situación ponen a las mujeres en franca desventaja frente a sus pares masculinos, para el acceso, la promoción y la permanencia en el mundo laboral. Desventajas que afectan en particular la autonomía económica y el desarrollo de las mujeres, pero también impactan de manera negativa la distribución del ingreso, las fa-

milias y la sociedad en su conjunto.²

Analicemos entonces como operan y se materializan tres de estas dimensiones de Trabajo Decente para las mujeres en Colombia, pues la de Diálogo social y negociación colectiva se desarrollará ampliamente en un apartado diferente.

Oportunidades de empleo. La OIT describe este componente como objetivo central para todos los Estados: Crear mayores oportunidades de empleo para las mujeres y los hombres con objeto de que dispongan de unos ingresos y de un empleo decente.

En este sentido Colombia sigue en deuda con su población, en especial con las mujeres. La tendencia de desempleo es una constante desfavorable para las que se reafirma en el 2018. Del total nacional, ellas representan el 51% de la población en edad de trabajar, sin embargo, la tasa de ocupación es del 47% y la tasa de desocupación

² Escuela Nacional Sindical. Informe Nacional de Trabajo Decente. 2017

del 12.7%, 3 puntos por encima del promedio nacional (9.7%) y 5.3 puntos por encima de los hombres (quienes tuvieron una TD de 7.4%).³ El desempleo significa no contar con una ocupación productiva para satisfacer necesidades y expectativas, que para el caso de las mujeres tiene mayores implicaciones para su autonomía económica, elemento fundamental para disminuir violencias históricas sociales y económicas; más de 5 millones de ellas son jefes de hogar, no obstante, solo el 60% cuenta con una ocupación.

Igualdad de acceso y condiciones de empleo digno todavía tienen un amplio camino que recorrer. Las mujeres trabajan en promedio 8 horas más que los hombres y en términos de salarios a pesar contar con la Ley 1496/2011 sobre igualdad salarial, para el año 2017 la diferencia de ingresos salariales entre hombres y mujeres fue de 17.5 puntos, es decir, las mujeres ganaron el 82.5% del salario de los hombres. En promedio el salario de los hombres fue de

1.096.560 y el de las mujeres de 904.039. Esto, a pesar de la mayor formación de las mujeres, que para el mismo año registró un promedio de 9.7 años de formación y para los hombres 8.6.

Continúa la tendencia de la participación de las mujeres en actividades económicas predominantemente feminizadas, servicios comunales y sociales con un 30%, y comercio hoteles y restaurantes con un 34%. Una visión de la función de cuidado expresado en el mundo laboral. La participación de la mujer en actividades masculinas aún es muy baja.

La zona rural como en la mayoría de las estadísticas, presenta desventajas para las mujeres; en términos de desempleo presentan una desocupación de 7 puntos por encima de los hombres y en las cabeceras la diferencia es de 4 puntos.

Protección social. Los trabajadores y las trabajadoras deben tener condiciones de empleos seguros, adecuado acceso a los servicios de salud, posibilidad de disfrutar del tiempo libre. Dicha protección deberá con-

3 DANE. Gran Encuesta Integrada de Hogares. 2018

templar una retribución justa (mediante un seguro de desempleo) en caso de pérdida de ocupación, o reducción de la jornada laboral.

El 65% de las mujeres ocupadas en Colombia no contribuyen a salud, pensión, y riesgos laborales. Significa que más de 5 millones de mujeres están en la informalidad laboral. Es decir, desprotegidas de condiciones dignas de salud y protección en la vejez, aun cuando son las mujeres quienes se les ha asignado históricamente el rol de cuidadoras, se les niega el derecho a ser cuidadas.

Los derechos en el trabajo. El aspecto clave del Trabajo Decente se inscribe en garantizar los derechos de los trabajadores, de todos ellos, en particular de los más precarizados. La lista es larga, pero basta subrayar las ocho horas de trabajo, los descansos que fijan las leyes, las regulaciones sobre salarios, la libertad de asociación, entre otros.

Colombia cuenta en promedio, con una legislación aceptable en materia de derechos con-

exos al trabajo de las mujeres. Entre las más destacables:

- Ley 1778 de 2006 sobre la prima para trabajadoras domésticas
- Ley 1010 de 2006 sobre acoso laboral
- Ley 1496 de 2011 – Igualdad salarial entre mujeres y hombres
- Ley 1822 del 4 de enero de 2017 que amplía a 18 semanas las semanas de permiso remunerado o licencia por maternidad hasta inicios de 2017 era de 14 semanas.
- Ley 1823 de 2017 que les aplica tanto a empleadores privados como públicos, consistente en la obligación de implementar salas amigas de la familia lactante, cuyo objetivo es lograr en el ámbito laboral la adecuación de un espacio que cumpla con todos los estándares técnicos y de seguridad para que las madres puedan ejercer su derecho a la lactancia

No obstante, por los datos y argumentos aquí presentados, se evidencia que aún no se hace aplicación y seguimiento necesario a estas leyes que conlleven a mejora de los indicadores y su reflejo de equidad laboral.

Economía del cuidado: Los resultados de la Encuesta Nacional de Usos del Tiempo -ENUT realizada por el DANE como producto de la Ley 1413 de 2012, han visibilizado que las actividades no remuneradas del cuidado están mayormente a cargo de las mujeres, de tal forma que se obstaculiza su participación en el mercado de trabajo en condiciones de igualdad. . De otro lado, no existe un reconocimiento social de las labores del cuidado y las 5.5 millones de mujeres que se concentran allí no cuentan con protección social. La política del cuidado existente en Colombia legitima estereotipos de género, no alcanza a satisfacer la demanda del cuidado de tal forma que se realice el derecho al cuidado de las personas dependientes. Asimismo, las profesiones u oficios ligados al cuidado remunerado tienen una composición mayoritariamente femenina y presentan altos niveles de precariedad.

En la agenda de la CUT para los próximos años debe promoverse la iniciativa legislativa para el diseño de una política nacional del cuidado. Asimismo, se debe hacer incidencia para

el reconocimiento del valor social del trabajo del cuidado y en general de oficios y profesiones feminizadas. La promoción y evaluación de la implementación del Convenio 189 de la OIT sobre trabajo doméstico y la inspección laboral en este oficio es fundamental, así como la movilización en torno al 22 de julio, Día Internacional del Trabajo Doméstico, y en general las campañas para la promoción del trabajo doméstico en condiciones de dignidad.

Igualdad de las mujeres en el mundo del trabajo: La estructura del mercado laboral en Colombia evidencia una exclusión estructural de las mujeres y una participación en condiciones de precariedad. Ello se expresa en la creciente inequidad salarial, el subempleo por capacidades, horas e ingresos, la segregación de las mujeres a oficios y profesiones estereotipadas como “femeninas”, una ocupación de cargos de autoridad o dirección en las empresas y organizaciones que escasamente supera el 25% a pesar de que en general más mujeres han realizado estudios superiores, la doble jornada de trabajo,

las dificultades para conciliar lo laboral con la vida familiar/personal, la persistencia de la maternidad como un factor de discriminación, entre otras.

En este contexto, los esfuerzos hacia la equidad de género en el mundo laboral desde la CUT deberían pasar por la promoción de la ratificación por parte del Estado colombiano de ciertos convenios de la OIT al respecto que aún no se han acogido así como el seguimiento a los adoptados; promover la reglamentación de la Ley 1496 de equidad salarial y la ampliación del contenido del derecho a la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor en la legislación, como bien ha recomendado el Comité de Expertos de la OIT al Estado colombiano en virtud del Convenio 100; promover la realización de inspecciones en materia de discriminación por parte del Ministerio de Trabajo; insistir para que se adopten en Colombia indicadores de trabajo decente con perspectiva de género; incidir para la formulación e implementación de políticas públicas dirigidas a fomentar la equidad de género

en el mundo del trabajo; propiciar el desarrollo de medidas de protección para las mujeres migrantes.

Nuevo Convenio OIT sobre “Violencia de género en el mundo del trabajo”: Las Naciones Unidas definen la violencia contra la mujer como «todo acto de violencia de género que resulte o pueda tener como resultado un daño físico, sexual, psicológico o económico para las mujeres, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada»

La violencia de género se presenta de manera naturalizada; en el mundo del trabajo y pareciera entenderse en muchos casos como propia del carácter subordinado de la relación laboral. La violencia y el acoso que viven las mujeres en los lugares de trabajo, es una de las expresiones de violencia de género más comunes, pero poco documentadas, o denunciadas. Esta no cuenta con mecanismos que faciliten el acceso a la justicia de las mujeres, o formas sancionatorias para las

empresas en las que se toleren estas prácticas.

La violencia y el acoso en el mundo del trabajo constituyen una violación de los derechos humanos y una amenaza contra la dignidad, la salud y la seguridad de los individuos, contraria a los acuerdos internacionales en la materia. Este tipo de violencia en el mundo del trabajo pueden adoptar múltiples formas de abuso de poder del empleador, que abarcan el maltrato físico, incluyendo agresiones, palizas, tentativa de homicidio y violencia y acoso sexual, incluyendo violación y abusos sexuales; agresión verbal y sexista; hostigamiento; maltrato psicológico e intimidación, amenazas de violencia y acoso.

Estas formas de violencia, generan directamente una afectación de maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad y desprotección en el ámbito laboral sin importar el grado o nivel de violencia y periodos de tiempo.

La violencia y el acoso en el lugar de trabajo se presentan

predominantemente hacia las mujeres, y entre estas las mujeres jóvenes, quienes la experimentan de manera diferenciada y desproporcionada, con impactos también diferenciados y desproporcionados para el acceso al mercado de trabajo, su permanencia en él o que progresen en su carrera profesional, y desarrollen plenamente sus proyectos de vida.

El compromiso de la Central en esta etapa, es para que en la conferencia de la OIT, del año 2019, se apruebe el convenio y recomendación sobre la violencia de género en el mundo del trabajo en coordinación con las demás centrales y su posterior ratificación; la promoción de la inclusión de la violencia de género como parte de los programas de seguridad y salud en el trabajo y en general la integración de la perspectiva de género a los mismos es fundamental; incidir para que se formulen e implementen estrategias por parte de la institucionalidad y el sector privado para promover la equidad de género.

En Colombia, según cifras del Ministerio de Trabajo en 2014

se recibieron 1069 querellas de acoso laboral, mientras que en julio de 2015 la cifra disminuye a 735. Una disminución como consecuencia de la poca y efectiva respuesta institucional frente a las víctimas.

Las mujeres y el futuro del trabajo o el trabajo del futuro.

Las mujeres han marcado el futuro para el trabajo desde la alianza con las trabajadoras asalariadas, con las trabajadoras de los sindicatos, pero especialmente las compañeras más jóvenes que están dando luchas internas muy importantes, y que quieren discutir cómo se combina, las alianzas entre las mujeres “ocupadas” y las “desocupadas”.

Las condiciones de trabajo tienen cambios acelerados al futuro, sus transformaciones crean temor, miedo, incertidumbre, pues muchos y muchos tienen miedo a perder sus puestos en el futuro, sustituirlo por otro, de peor calidad y menor seguridad o a instalarse en la precariedad permanente.

La situación del mercado de trabajo en su conjunto según último informe de la OIT, que

este año cumple su primer centenario (173 millones desempleados, un 5% de la población activa), pero no mejora la calidad de empleo; todo lo contrario, muchas personas se ven obligadas a aceptar condiciones muy diferentes. Cada vez el trabajo decente es escaso.

Hay 3.300 millones de empleados en el mercado global de los cuales más de 2.000 (61% total) pertenecía a la economía sumergida y la gran mayoría no tienen derecho a protección social. 1.100 millones trabajan por cuenta propia (autónomos, verdaderos o falsos). Otras veces en actividades de subsistencia de todo a la falta de oportunidades en el empleo en el sector formal. 1 de cada 5 personas menores de 25 años ni trabaja, ni estudia, ni tiene formación alguna (NINI).

Hoy las mujeres trabajadoras, plantean que el trabajo a futuro;

debe conectarse con formas de trabajo como la economía popular, porque tienen las características más próximas o más afines a lo que es el trabajo históricamente feminizado, en el que se nos reta a superar el trabajo en clave femenina que

es el trabajo no reconocido, no pago, no remunerado, invisibilizado.

Lo que el movimiento feminista aporta es la idea de que no son sólo trabajadoras y trabajadores los que cobran salario, y en ese sentido desobedece la idea de que el salario marca la jerarquía entre ocupados y desocupados, porque desde el punto de vista del capital, las mujeres fueron históricamente desocupadas o trabajadoras de segunda, trabajadoras interiorizadas. Otra idea clara para el trabajo del futuro, lo han aportado las mujeres, cuando expresan que “hay explotación, incluso si no hay salario”, y esto abre la posibilidad de pensar las formas de explotación actuales que no pasan necesariamente por la mediación del salario.

Hoy estamos rediscutiendo qué significa acumulación de capital y cuáles son las formas de violencia que el modo actual de acumulación necesita. Y lo que vemos es que, en ciertos momentos históricos, cuando precisamente se están redefiniendo las formas de explotación, la violencia misma se vuelve una

fuerza productiva. Por eso, es necesario hoy pensar como organizamos la sociedad, la vida y la democracia económica.

Aquellas corrientes de pensamiento que proponen aplicarle muchos impuestos a la automatización y a los robots. Es obvio que ese desplazamiento de mano de obra que ya está haciéndose, debilita el costado fiscal, porque si no hay gente que aporte a la seguridad social y que no tribute es indudable que va a ser una chatarra, por más inteligencia artificial que tengamos. Y, además, hay que saber que estos cambios que se avecinan son los que se denominan disruptivos.

Un aporte necesario en este análisis, es el caso de las economías del cuidado, La docencia o el cuidado de adultos mayores y de niños, las terapias, son trabajos en donde el porcentaje de mujeres es mayor, y son menos automatizables que el economista. Aquí es necesario resaltar es que la automatización va a estar mediatizada inevitablemente por la política y la sociedad.

Las plataformas digitales;

Cautivan la organización de trabajo, las condiciones laborales y por ende la afiliación a la organización sindical. Hoy se implementa cada vez las empresas tecnológicas, individualizando a la persona, alejándola de la organización sindical.

Despido digital; Las plataformas no aparecen como empresas bajo su responsabilidad, sino como plataformas tecnológicas, desprovistas de mano de obra porque sus presuntas financieras (sociedad del capital). No les gusta invadir en trabajo, sino en tecnología. Las garantías laborales quedan en veremos en la plataforma digital. “Porque hay más mujeres que hombres pobres en el mundo.

La desigualdad de género es una de las formas de desigualdad más antigua, priva a las mujeres de tener voz propia, tienen más probabilidad de vivir en la pobreza”, tener salarios más bajos, trabajos no remunerados. Salarios bajos en todo el mundo, las mujeres reciben los salarios más bajos. La brecha salarial entre hombres y

mujeres en el mundo es de 24% y al paso que vamos se necesitará 170 años para cerrarla. Hay 700 millones menos de mujeres que hombres con trabajo remunerados.

Ausencia de empleos dignos

75% de las mujeres en las regiones en desarrollo trabajan sin contrato laboral, carecen de derechos o no tienen acceso a la seguridad social. Los sueldos que reciben no les permiten salir de la pobreza. Se calcula que 600 millones de mujeres trabajan en empleos muy inseguros en todo el mundo.

- JORNADAS LABORALES MAS LARGAS Las mujeres trabajan más horas al día que los hombres si se contabiliza el trabajo remunerado y no remunerado. Una mujer joven trabajara 4 años más que un hombre a lo largo de su vida.
- AUMENTAR LA IGUALDAD ECONOMICA DE LAS MUJERES Reduciría el índice de pobreza en toda la población. La desigualdad económica de género supone un costo de 9 millones de dólares al año. Para las mujeres de los países en desarrollo. Si esto cambiara las mujeres tendrían mayor poder adquisitivo que favorecería a sus familias y tendría un gran impulso a la economía.

Hoy las mujeres sabemos que, ante la situación laboral, lo más adecuado es volver el problema del trabajo, una meta central para la población trabajadora; en Colombia somos alrededor de 22 millones de personas ocupadas, 15 millones trabajan en condiciones precarias o en la informalidad, cinco poseen salud y seguridad social. Las mujeres jóvenes, trabajadoras, resisten la falta de empleo el desempleo se encuentra en el 9.7%; Se resisten a vivir en la marginalidad. Y re-

conocen que son un pedazo de la clase trabajadora.

Para que esto sea posible, tenemos que tener un aumento de productividad tal que permita hacer esta distribución. Hoy la tecnología trae cambios en la manera en que se organiza el trabajo, incluso trae desplazamientos, vocaciones que se destruyen y otras nuevas que se crean, problemas de gente que hacía esto y que no está capacitada para hacer lo otro. La idea no es distribuir la escasez.

COMISIÓN 5:

Participación de las Mujeres en las Organizaciones Sindicales

El desarrollo no se logra sin la plena inclusión y participación de las mujeres y de los jóvenes. Todos los componentes que presentamos en esta capítulo tienen la equidad de género y la participación de la juventud como enfoques transversales y, en consecuencia, a las mujeres y los jóvenes como protagonistas y principales actores para hacer realidad el desarrollo

sustentable. Sólo así se podrá garantizar que las conquistas perduren mediante su profundización e institucionalización.

Por lo anterior, señalamos que aún faltan avances en el mundo sindical, para concretar la participación de las mujeres, que todavía es minoritaria en sus órganos y cargos de autoridad. En los procesos de negociación



colectiva está lejos de ser representativa. Ello obstaculiza que la construcción del sindicalismo sea enriquecida 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.

La CUT debería 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.

Aunque, se observan algunos avances en el ámbito de las definiciones estratégicas del Movimiento Sindical de la Región, al respecto la Confederación Sindical de las Américas CSA, ha establecido el 40% como

mínimo de participación de las mujeres en sus órganos directivos, la creación del Comité de Mujeres Trabajadoras de las Américas-CMTA, entre otras, a nivel subregional la creación de la Comisión de la Mujer de la Coordinadora de Centrales Sindicales Andinas, la Comisión de la Mujer de la Coordinadora de Centrales Sindicales del Mercosur y la Comisión Regional Ampliada de Mujeres Sindicalistas de América Central y El Caribe y a nivel nacional la creación de las secretarías de la mujer en los sindicatos o el establecimiento de cuotas de participación de mujeres con mecanismos adecuados para garantizar la igualdad de oportunidades y la equidad de género entre mujeres y hombres, como una línea permanente y transversal en la política y en la acción sindical.

ACCIONES AFIRMATIVAS.

El Congreso de la CUT debe adoptar políticas claras, conducentes, a garantizar que, a las mujeres trabajadoras, se les reconozca las siguientes acciones afirmativas:

Aumentar la participación de las mujeres en los sindicatos, organizar más mujeres; aumentando la afiliación.

- Establecimiento de una política de igualdad. Con establecimiento de cuotas o puestos reservados a mujeres.
- Modificación de los estatutos del sindicato.
- Análisis de los datos estadísticos por sexo.
- Actividades sobre igualdad de género destinadas a ambos sexos.
- Comunicación, información y promoción de una cultura de equidad.
- Capacitación y formación destinada a mujeres.

Acciones destinadas a solventar problemas específicos de las mujeres trabajadoras.

- Elaboración de un plan de Trabajo. Que contenga acciones que se desarrollarán en un plazo determinado.
- Establecimiento de una política económica con presupuesto para desarrollar, las actividades del departamento de la mujer.

- Implementar la política de equidad de género a partir del reconocimiento de la diversidad, para solventar las desigualdades que existen entre varones y mujeres al interior de la organización.

- Creación y puesta en marcha de la escuela de género de la Cut.

Aumentar la participación de las mujeres al interior de la estructura sindical.

En la mayor parte de los casos los sindicatos han sido organizaciones altamente dominadas por el género masculino; a pesar del aumento de la participación de las mujeres en el mercado laboral, su representación no se ha elevado de manera proporcional al interior de las estructuras sindicales en la Central. El departamento de la Mujer, lo ha dado a conocer a través de las publicaciones en los V Congresos de la Mujer trabajadora que ha desarrollado desde su creación.

Durante el desarrollo del departamento de la mujer, las medidas propuestas para esta participación han sido:

- Establecimiento de cuotas o puestos reservados a mujeres,

aplicando un política o plan de equidad, con objetivos específicos, que afirma promover actividades para organizar más mujeres

- Modificación de los estatutos del sindicato, Con el acompañamiento de datos estadísticos por sexo. La recolección de datos estadísticos desagregados por sexo entre los miembros del sindicato, así como entre los afiliados.
- Relevamiento de datos estadísticos por sexo y promoción de una cultura de equidad.
- Capacitación y formación destinada a mujeres.
- Estructuras organizacionales específicas.
- Establecimiento de cuotas o puestos reservados a mujeres. Prácticas que sindicatos de todo el mundo llevan adelante para promover la equidad de género al interior de sus estructuras.
- Actividades para organizar más mujeres. Organización de estructuras, redes y colectivos de mujeres Campañas de empoderamiento de las mujeres.
- Comunicación, información y promoción de una cultura de equidad. Entre las acciones destinadas a sensibilizar sobre las temáticas de igualdad se en-

cuentran aquellas que difunden información a hombres y mujeres integrantes del mundo sindical, a través de diversos medios como revistas, folletos, afiches y otras campañas de comunicación similares.

Capacitación y formación, destinada a mujeres. Están destinadas a mejorar la participación y representación de las mujeres dentro de la estructura sindical, el dictado de cursos de capacitación, seminarios y diversos módulos educativos. Con formación sindical y organización - Liderazgo - Capacitación profesional - Tutorías - Salud y maternidad - Roles de género - Acoso sexual y laboral - Conciliación de la vida familiar y laboral

Cláusulas de género en la negociación colectiva - Derechos laborales, leyes a nivel nacional e internacional, convenios de la OIT. - Acciones destinadas a solventar problemas específicos de las mujeres miembro del sindicato Una de las razones por la que las mujeres participan menos de las actividades sindicales es debido a las limitaciones que les imponen sus responsabilidades familiares.

Por esto, para mejorar la equidad al interior de sus estructuras, las organizaciones deben realizar acciones que abordan estas limitaciones, intentando minimizarlas.

- No se destinan recursos económicos suficientes para realizar las actividades.
- Falta de mecanismos para organizar más mujeres Establecimiento de una política de igualdad.

Obstáculos

- La participación de las mujeres en las organizaciones sindicales de primer, segundo y tercer nivel y en la negociación colectiva, y en sus órganos y cargos de autoridad es todavía minoritaria. Ello obstaculiza que la construcción del sindicalismo sea enriquecida 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.
- Se evidencia una resistencia al interior de las estructuras de las organizaciones sindicales, frente a las actividades y los posibles cambios que éstas representan: La participación de las mujeres se ve dificultada por sus responsabilidades familiares (y no hay respuesta a esta problemática).
- Las problemáticas de género son tomadas como un tema secundario o como un “problema de mujeres” por lo que no se le da prioridad en la política de la organización.

El VII congreso de la CUT debe adoptar políticas claras conducentes a garantizar que las mujeres y los jóvenes trabajadores logren una alta representación, en estos espacios para la generación de políticas para el logro de sus reivindicaciones.

Para tal efecto se propone: a la Central, la necesidad de promover la transversalización de la perspectiva de género en todas sus acciones, aplicar cuotas de participación de las mujeres y jóvenes, 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 jóvenes, así como para la eliminación de la segregación de las mujeres en áreas y funciones tradicionalmente femeninas.

Anexos: Resultados del Trabajo en equipos del Encuentro Nacional de las mujeres, realizado en Guaduas, Cundinamarca.

Enfoque de género

Problemas	Acciones Estratégicas	Propuestas de acción, según estrategias escogidas
<p>Ideología de género, con el enfoque religioso y conservador; daña la implementación de los acuerdos.</p> <p>La violencia basada en género, es una forma de disciplinar a las mujeres-</p> <p>Acceso desigual e inadecuado a la educación y capacitación;</p> <p>Acceso desigual e inapropiado a los servicios de sanitarios y afines;</p> <p>Efectos de los conflictos armados y de otra clase sobre las mujeres;</p> <p>Desigualdad en las estructuras políticas y económicas, en todas las formas de actividad productiva y en el acceso a los recursos</p>	<p>Educación con enfoque transformador de Género-</p> <p>Realización de encuentros educativos, para conocer las necesidades e intereses de las mujeres en este tema.</p> <p>Conocer la diversidad del enfoque de género.</p> <p>Asesoría jurídica, para trabajar</p>	<p>Categorías de análisis, con enfoque de género para la real participación de las mujeres.</p> <p>Construcción de la democracia desde las mujeres.</p> <p>Acompañamiento y asesoría desde la CUT.</p> <p>Conocimiento de Decreto 587, para implementar y aplicar.</p> <p>Seminarios de asesoría jurídica y acompañamiento.</p> <p>Realización de paneles, con la diversidad de enfoques de género.</p>

Violencia basada en género

Problemas	Acciones Estratégicas	Propuesta de acción según estrategia escogida
Aumento de los feminicidios Violencia antisindical. Carencia de datos, de la violación hacia las mujeres.	Transformaciones culturales, encaminadas a la Erradicación de la violencia hacia la mujer. Denuncias y publicaciones	Campaña social, que ayude a la erradicación de este flagelo.

LA REPARACION COLECTIVA CON ENFOQUE DE GENERO.

Problemas	Acciones Estrategicas	Propuestas según estrategia escogida
<p>Recrudescimiento del conflicto armado y de la guerra.</p> <p>Falta de garantías, para la reparación de las mujeres víctimas.</p> <p>Ideología de género con enfoque religioso y conservador.</p> <p>Violencia antisindical.</p> <p>Aumento del feminicidio.</p> <p>Asesinato de líderes y lideresas</p> <p>Baja participación de las mujeres en cargos de decisión y liderazgo.</p> <p>Ausencia de reparación.</p> <p>Se mata el tejido social.</p> <p>Se desmiembra el tejido social y sindical de las mujeres.</p> <p>Carencia de datos con violencia hacia las mujeres.</p>	<p>Estrategia comunicativa desde la CUT, que fomente la paz, en medios alternativos.</p> <p>Interiorización, convicción, respeto, mensaje directo</p> <p>Estrategia educativa con enfoque de género.</p> <p>Incidencia política y posición real de la CUT, frente al tema-</p> <p>Hablar de un lenguaje directo.</p> <p>La CUT, le apuesta a la paz</p>	<p>Educación para empoderamiento a mujeres con enfoque de género conciencia de clase.</p> <p>Relevo generacional. Educación a nuevas masculinidades Y formarse como nuevos hombres</p> <p>Ha aumentado la Violencia antisindical, y se exagera cunado somos sindicalistas.</p> <p>No hay datos para conocer la violencia hacia la mujer que trabajaba en zonas de conflicto.</p> <p>Observatorio diagnostico</p> <p>Elaborar desde la CUT, un protocolo de atención y prevención.</p> <p>Reparación individual y colectiva.</p> <p>Granatitas de seguridad para las mujeres.</p>

LAS MUJERES Y LA JUSTICIA ESPECIAL PARA LA PAZ

Problemas	Acciones estratégicas	Propuesta de acción según estrategia escogida
<ul style="list-style-type: none"> • Normas sin implementar • Impedimentos para acceder a al JEP. • Mujeres atrasadas en la participación política] • Mujeres víctimas sin representación política en el congreso. • Asesinato de lideresas <p>Ausencia de reparación sindical</p> <p>Procesos jurídicos desfavorables.</p> <p>Ausencia de titulación de tierras.</p> <p>Reparación de tierras.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Asesoramiento jurídico en las regionales CUT, para las víctimas. • Formación en comunidades en titulación de tierras. • Ley de cuotas con enfoque diferencial en víctimas. • Escuelas permanentes de formación política y sindical. • Comunicación, reconocimiento a lideresas sociales asesinadas como reparación simbólica. 	<p>Formar a las comunidades en titulación de tierras</p> <p>Escuela permanente de las formación social y política</p> <p>Reconocimiento de las líderes sindicales en al CUT.</p> <p>Memoria sindical desde la CUT: abogadas jurigenaristas y trans.</p>

MUJERES Y TRABAJO DECENTE EN EL SECTOR RURAL

Problemas	Acciones estratégicas	Propuesta de acción según la estrategia elegida
<p>La tierra no es para el que la trabaja.</p> <p>La concentración de la tierra, en manos de pocos propietarios, no da posibilidades a la asignación de la misma.</p>	<p>Tenencia de la tierra, en la titulación.</p>	<p>Desde la CUT, debe exigirse al lado de las mujeres un defensor de las tierras con enfoque de género.</p>

MUJER PAZ Y MEDIO AMBIENTE

Problemas	Acciones estratégicas	Propuesta de acción, según estrategia escogida.
<p>Desplazamiento forzado por explotación de recursos naturales.</p> <p>Privatización del agua</p> <p>Suspensión de mecanismos democráticos de protección ambiental. Amenaza de conflicto internacional con Venezuela.</p> <p>No reconocimiento por parte de las comunidades, frente al tema de recursos naturales.</p>	<p>Incidencia política internacional, con filiales en Latinoamérica.</p> <p>Educación y formación en derechos ambientales con perspectiva de género.</p> <p>Empoderamiento y acompañamiento a las comunidades en temas de recursos naturales y territorio.</p>	<p>Formación en derecho. En derecho internacional. Llevar el tema de territorio, en instancias internacionales. tenemos deuda histórica con los movimientos sociales. Derechos ambientales con perspectiva de género.</p> <p>Ambientación con derechos ambientales y territorios. Proponer estrategias educativas, política y sindical</p>

Ejes	Problemas	Acciones Estratégicas	Propuestas de acción según las estrategias escogidas. Hacer
<p>Mujer Salud y seguridad social</p>	<p>No hay inversión para promoción y prevención (cánceres de seno, útero, y salud mental). No hay inversión para infraestructura a nivel urbano ni rural. (descentralización de recursos).</p> <p>Aumento del contagio de enfermedades transmisibles.</p> <p>Falta seguimiento por parte de los entes de control a las A.R.L., E.P.S. E I.P.S. Y superintendencia de salud.</p> <p>Falta de insumos a nivel hospitalario.</p>	<p>Continuar trabajando por lograr un Modelo de Salud y Seguridad Social integral y Universal, con enfoque de Género.</p> <p>Unidad de acción con los sectores sociales por la Salud y Seguridad Social como Derecho Fundamental, consagrado en la declaración de los derechos humanos y en la norma minina de seguridad social Convenio 102.</p> <p>Implementar la Resolución sobre seguridad social aprobada en el V Congreso de la Central Unitaria de Trabajadores.</p> <p>Visibilizar la categoría de salud diferencial para la mujer trabajadora, en las negociaciones colectivas y en los entornos laborales.</p> <p>Participar activamente del FORO SOCIAL MUNDIAL del mes de junio de 2019</p>	<p>La derogatoria de la ley 100 del 93</p> <p>Establecer programas de promoción, prevención, seguimiento y control, destinar recursos directamente a los municipios y departamentos.</p> <p>Realizar auditorías externas (con representación de los trabajadores), comités evaluadores de quejas y reclamos diferenciación entre calamidad doméstica y grave calamidad doméstica.</p>

<p>Plan nacional y seguridad social</p>	<p>No hay trabajo decente ni garantías laborales para la mujer trabajadora.</p> <p>No hay reconocimiento de las enfermedades laborales.</p> <p>No se cumple con la normatividad en reubicación laboral.</p> <p>El aumento de la edad de pensión a la mujer.</p>	<p>Continuar trabajando por lograr un Modelo de Salud y Seguridad Social integral y Universal, con enfoque de Género.</p> <p>Unidad de acción con los sectores sociales por la Salud y Seguridad Social como Derecho Fundamental, consagrado en la declaración de los derechos humanos y en la norma minina de seguridad social Convenio 102.</p> <p>Implementar la Resolución sobre seguridad social aprobada en el V Congreso de la Central Unitaria de Trabajadores.</p> <p>Visibilizar la categoría de salud diferencial para la mujer trabajadora, en las negociaciones colectivas y en los entornos laborales.</p> <p>Participar activamente del FORO SOCIAL MUNDIAL del mes de junio de 2019</p>	<p>Formalización laboral con garantías de equidad de género.</p> <p>Reconocimiento de la labor dentro de la economía del cuidado.</p> <p>El reconocimiento y decreto de las enfermedades laborales y reubicación laboral.</p> <p>Disminuir y/o congelar la edad de pensión a la mujer.</p>
---	---	---	--

<p>Salud sexual y Reproductiva</p>	<p>PROBLEMAS.</p> <p>Proliferación de enfermedades de transmisión sexual.</p> <p>Aumento de embarazos en adolescentes</p> <p>Ausentismo de promoción y prevención</p> <p>Abuso sexual</p> <p>La planificación recae solamente en la mujer</p> <p>Respeto en la autonomía de decisiones</p> <p>La imagen comercial que recae sobre el cuerpo de la mujer</p>	<p>Implementar la resolución de la seguridad, aprobada V Congreso CUT</p> <p>Continuar trabajando por lograr un Modelo de Salud y Seguridad Social integral y Universal, con enfoque de Género.</p> <p>Unidad de acción con los sectores sociales por la Salud y Seguridad Social como Derecho Fundamental, consagrado en la declaración de los derechos humanos y en la norma minina de seguridad social Convenio 102.</p> <p>Implementar la Resolución sobre seguridad social aprobada en el V Congreso de la Central Unitaria de Trabajadores.</p> <p>Visibilizar la categoría de salud diferencial para la mujer trabajadora, en las negociaciones colectivas y en los entornos laborales.</p> <p>Participar activamente del FORO SOCIAL MUNDIAL del mes de junio de 2019</p>	<p>Crear planes, estrategias en prevención y seguimiento de enfermedades de transmisión sexual, embarazos en adolescentes y abuso sexual.</p> <p>Concientización de la responsabilidad compartida en la planificación familiar.</p> <p>No comercializar el cuerpo de la mujer estableciendo normas</p> <p>Protección especial a las mujeres en embarazo de alto riesgo</p>
------------------------------------	--	---	--

<p>Salud y negociación colectiva con enfoque de genero</p>		<p>Implementar la resolución de la seguridad, aprobada V Congreso CUT</p>	<p>Auditoria de seguimiento y control a las cajas de compensación. Pliegos de petición, se incluyó la salud de las mujeres.</p> <p>Unidas al congreso nacional, para que se dé una participación del 30% de las mujeres. Tener una cuota del 30% en los cargos de decisión y liderazgo y en los congresos y asambleas</p>
--	--	---	---

POLITICA DE GENERO EN LA CUT

Ejes	Problemas	Acciones estratégicas	Propuestas de acción según las estrategias escogidas.
<p>Participación de las mujeres en los cargos de decisión y liderazgo. En el mundo sindical</p>	<p>Exclusión, inequidad.</p> <p>Desigualdad</p> <p>Sin identidad de género.</p> <p>Falta de formación política y sindical</p> <p>Falta de comunicación</p> <p>Discriminación laboral. Disparidad entre mujeres y hombres en el ejercicio del poder y la toma de decisiones en todos los niveles de autoridad.</p>	<p>La aplicación de la ley de cuotas.</p> <p>Avanzar en las regiones la educación con este tema-</p> <p>Adelantar campañas de afiliación-especialmente a mujeres jóvenes.</p> <p>Empoderar a las mujeres jóvenes e incentivar su participación en la CUT.</p> <p>Realizar debates sobre lo que se entiende por paridad con equidad.</p>	<p>Capacitar educar sobre lo que implica la ley de cuotas.</p> <p>Participación de las mujeres, en la representación</p> <p>Paridad y equidad en los sindicatos de la CUT.</p> <p>Generar apuestas que nos permitan igualdad de condiciones, para hombres y mujeres.</p> <p>Promover la participación paritaria y equitativa en las organizaciones sindicales de la CUT</p> <p>Violencia exacerbada, para la violencia antisindical. Transversalidad con recursos económicos y sociales. la política de género en las organizaciones sindicales. Aprobación en la CUT, de ley de cuotas.</p> <p>Participación 50% y 50%, Incluir la ley de cuotas.</p> <p>En las listas de aspirantes, a los cargos de decisión y liderazgo se debe elevar la participación al 40%</p> <p>Relevo generacional. Incluir la ley de cuotas Y formar en masculinidades.</p>

<p>Mujer educación y autonomía</p>	<p>Falta de educación con enfoque de género. Ausencia de las mujeres en las actividades educativas de la Central.</p> <p>No tener estrategias para enfrentar el trabajo del futuro o el futuro del trabajo, nuevas tecnologías, formas y enfoques</p> <p>Desconocer los derechos de las mujeres</p> <p>Invisibilidades en la negociación colectiva</p>	<p>Educación con inclusión de intereses y necesidades de las mujeres.</p> <p>Atender los obstáculos de las mujeres igualdad de género y sobre empoderamiento de las mujeres.</p> <p>Programa y estrategias por parte de la Central, donde seamos objeto de Estudio e investigación. T. Ser investigada y reconocidas como lideresas y mujeres trabajadoras sindicalistas.</p>	<p>Programa estratégico en la Central, con enfoque de género y diferencial.</p> <p>Conocer y atender los obstáculos que impiden la participación de las mujeres en las organizaciones sindicales.</p> <p>Implementar aprendizajes de desconstrucción del patriarcado, para el ejercicio de la autonomía de las mujeres.</p> <p>Inclusión de elementos de participación en la negociación colectiva.</p> <p>Tener estadísticas desagregadas para saber cuántas somos</p>
<p>Enfoque de genero</p>	<p>Asumir las políticas de genero de la CSA, CSI y OIT,</p>	<p>Adopción de una pedagogía de genero, adoptada con un proceso de formación nacional, regional y sectorial.</p>	<p>Pedagogía de género en la CUT</p>

<p>Agenda laboral.</p> <p>(Acceso a salud, pensión, Riesgos laborales, cajas de compensación)</p>	<p>Hablar de la igualdad hombres y mujeres</p> <p>Obstáculos que se tienen para avanzar en la igualdad.</p> <p>Brechas salariales. Brechas de acceso al empleo</p> <p>Violencia en el sitio de trabajo</p>	<p>El reconocimiento de las mujeres trabajadoras, como sujetos de derechos.</p>	<p>Igualdad de oportunidades en el mundo del trabajo</p> <p>Avanzar en la negociación colectiva, con enfoque de género y diferencial.</p> <p>La construcción de los pliegos de peticiones, deben contener el enfoque de género,</p> <p>Reconocernos como sujetas de derecho.</p> <p>Fortalecimiento de la democracia por derechos políticos. Pliego estructurado con el tema de la pensión para las mujeres que trabajaron en sus casas.</p>
---	--	---	--



¿Cómo promover la participación de las mujeres en la vida sindical?

- ➔ Formación y sindical y política con enfoque de género.
- ➔ Formación de mujeres en temas de Negociación colectiva.
- ➔ Inclusión de las mujeres en todas la etapas de la negociación colectiva.
- ➔ Inclusión de mujeres en las comisiones de negociación colectiva.
- ➔ Identificación de problemas y necesidades laborales específicos de las mujeres y asegurarse de su inclusión en los pliegos de petición.
- ➔ Creación de artículos convencionales para la conciliación de la vida laboral, familiar y sindical.
- ➔ Mecanismos de comunicación sindical acordes a los usos de herramientas comunicativas de las mujeres de la organización sindical.
- ➔ Uso de lenguaje no sexista.
- ➔ Actividades educativas y de sensibilización sobre igualdad de género destinadas a ambos sexos.
- ➔ Creación de un plan de trabajo con asignación de presupuesto para desarrollar las actividades del departamento de la mujer.

Establecimiento de una política de igualdad con Ley de Cuotas:

- Ley de cuotas: para que las mujeres lleguen a los puestos de decisión.
- Ley de cuotas: Para que sean escuchadas las propuestas de las mujeres.
- Ley de cuotas: para la voz de las mujeres lleguen a las negociaciones colectivas.
- Ley de cuotas para lograr el empoderamiento de las mujeres.
- Ley de cuotas para que haya más mujeres en las directivas nacionales y regionales.
- Ley de cuota hasta que llegemos a la igualdad entre hombres y mujeres!!

¿Para qué?

Para contribuir a la eliminación de la desigualdad entre hombres y mujeres en la vida sindical y laboral.

Favorece el empoderamiento de las mujeres y la integración de sus intereses a la agenda de diálogo social.

Fortalece los procesos mismos de negociación y organización sindical.

Constituye una expresión moderna e innovadora de las relaciones laborales y sindicales.

Hace posible la aplicabilidad de la normatividad laboral nacional e internacional en materia de igualdad y no discriminación.

VI CONGRESO DE LA
MUJER
TRABAJADORA CUT

Con el apoyo de:

mens
ESCUELA NACIONAL SINDICAL

SOLIDARITY
CENTER
M.C.

VI CONGRESO DE LA MUJER TRABAJADORA CUT

Mujeres Trabajadoras por la
Paz, la Transformación Social y
la Igualdad de Género.

Bogotá
Centro de convenciones Agora
Mayo 6 y 7 de 2019.

Con el apoyo de:

