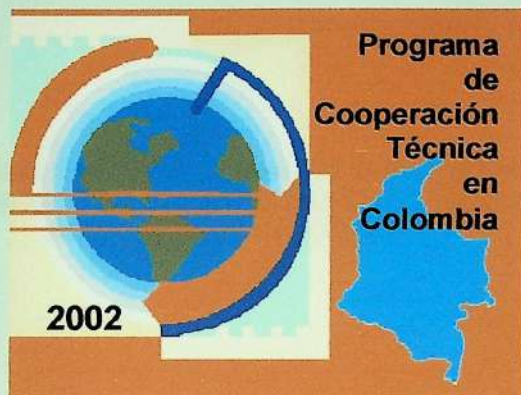




OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO
OFICINA REGIONAL PARA LAS AMÉRICAS



**Plan unitario de fortalecimiento
institucional de las instancias
femeninas en las organizaciones
sindicales de Colombia**

*Marta Burítica
Lina Carrillo
Ofelia Londoño*

**Equipo Técnico Multidisciplinario
para los Países Andinos**

**PLAN UNITARIO DE FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL DE
LAS INSTANCIAS FEMENINAS EN LAS ORGANIZACIONES
SINDICALES DE COLOMBIA**

**MARTA BURITICA CESPEDES
LINA CARRILLO
OFELIA LONDOÑO**

PRESENTACION

El Programa de Cooperación Técnica para Colombia se enmarca en el contenido del párrafo especial de la Comisión de Normas durante la 89a. Sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo y en la decisión del Consejo de Administración de la OIT de junio del 2001.

El Programa de Cooperación Técnica se orienta al logro de objetivos específicos en seis áreas de acción que plasman los pilares del programa según lo señalado por el Director General de la OIT en la 281a. reunión del Consejo de Administración, ya mencionada: 1) Derechos humanos laborales, y protección adecuada a la vida, 2) defensa de la libertad sindical y promoción del derecho de sindicación, 3) promoción de la negociación colectiva. 4) promoción pública de los derechos y principios fundamentales en el trabajo, 5) adecuación de la legislación colombiana a las Normas Internacionales de trabajo ratificadas por Colombia y 6) promoción y fortalecimiento del diálogo social.

En las seis áreas se presta una especial atención al logro de una mayor participación de las mujeres, con el fin de lograr su integración y la atención principal a sus problemas específicos así como a la búsqueda y adopción de soluciones a las manifestaciones más agudas de discriminación laboral contra ellas.

El ámbito de acción del programa comprende tanto a los organismos del Estado colombiano como a los interlocutores sociales, buscando a través de sus objetivos, resultados y actividades facilitar la protección de la vida, el respeto a los derechos humanos laborales y la promoción del dialogo social. Consolidar la armonía y alcanzar la paz social es parte de los objetivos del programa, en especial a través del fortalecimiento de las instituciones laborales y del impulso a una nueva cultura de relaciones laborales concertadoras y menos confrontacionales.

Para facilitar el logro de estos objetivos el Programa realiza, entre otras actividades, estudios que provean los elementos de juicio necesarios para un análisis técnico y desapasionado de los principales problemas laborales del país, como medio para la búsqueda de soluciones consensuadas y socialmente legitimadas.

En este marco, se presenta a continuación el plan unitario de fortalecimiento institucional de las instancias femeninas en las organizaciones sindicales de Colombia el mismo que ha sido elaborado por las Sras. Marta Buritica Céspedes, Lina Carrillo y Ofelia Londoño, a solicitud de la OIT, tomando como base las conclusiones a las que llegaron sindicalistas colombianas que asistieron al seminario sobre la participación de la mujer en la actividad y organización sindical.

El Plan que aquí se presenta tiene una especial importancia, por varias razones. Primera, plantea objetivos y líneas de acción que se orientan nítidamente a promover la mayor participación de las mujeres en la actividad y en la dirección sindical. Segunda, porque es un plan elaborado por la propia dirigencia sindical femenina. Tercera, porque es un plan unitario que compromete a las tres centrales sindicales de Colombia.

La OIT tiene fundadas esperanzas en el éxito del Plan Unitario y, por ello, ha comprometido su apoyo a la ejecución del mismo.

Abril de 2002

Daniel Martínez F.
Director
Equipo Técnico Multidisciplinario de la OIT
para los Países Andinos

INDICE

Pág.

INTRODUCCION	1
1. ANTECEDENTES HISTORICOS	3
1.1 Del Patronato cristiano a la plaza pública	3
1.1.1 Las trabajadoras, artesanas y obreras; sujetos en la configuración de la clase obrera colombiana	4
1.1.2 Las trabajadoras; actoras en las primeras Huelgas y formas de organización sindical	5
1.2 De la lucha clasista al reconocimiento de la Discriminación sexual	8
1.2.1 La fundación de la Confederación de Trabajadoras de Colombia –CTC	8
1.2.2 La Unión de Trabajadores de Colombia –UTC	9
1.2.3 La confederación Sindical de Trabajadores De Colombia –CSTC	10
1.2.4 En 1971 nace la Confederación General Del Trabajo –CGT	13
2. REAGRUPAMIENTO DEL MOVIMIENTO SINDICAL	14
2.1 La fundación de la Central Unitaria de Trabajadores, CUT	14
3. UN CAMINO RECURRIDO Y OTRO POR RECORRER	15
3.1 Primer Congreso de la Mujer Trabajadora-CUT 1987	15
3.2 Segundo Congreso Nacional de la CUT 1989	16
3.3 Proceso en la CGTD	17
3.4 Quinto Congreso Nacional Unitario y Democrático de la Confederación General del Trabajo	17
3.5 Segundo Congreso de la Mujer Trabajadora-CUT 1994	18
3.6 Tercer Congreso Nacional CUT 1995	20
3.7 En el caso de la CGT	22
3.8 Sexto Congreso Nacional de la Confederación General del Trabajo 1992	23
3.9 Elección directa en la CUT: Desafío y logro para las sindicalistas	23
3.10 Séptimo Congreso de la Central General de Trabajadores Democráticos	24
3.11 Tercer Congreso de la Mujer Trabajadora –CUT, 1998	26
3.12 Impacto del liderazgo femenino en la estructura de la CUT...	27
3.13 Nuevos desafíos y amenazas de las sindicalistas	29

3.13.1	La Guerra	29
3.13.2	Autonomía económica -versus- solidaridad sindical internacional	32
3.14	Programas bandera de las instancias de la mujer en las centrales sindicales	33
3.14.1	En la CUT	33
3.14.2	Programas en la CGTD.....	34
4.	DIAGNOSTICO DE LAS INSTANCIAS DE LA MUJER TRABAJADORA EN LAS CENTRALES DE COLOMBIA C.U.T.-C.G.T.D.-C.T.C.	35
4.1	Organización.....	35
4.1.1	Perfil sociodemográfico de las sindicalistas colombianas	35
4.1.2	Nivel de Escolaridad	36
4.1.3	Perfil laboral y sindical.....	36
4.1.4	Nivel salarial.....	36
4.1.5	Cargos sindicales.....	36
4.1.6	Programa Mujer Trabajadora en los sindicatos.....	36
4.1.7	Reconocimiento de las instancias de las trabajadoras en las centrales.....	37
4.1.8	El sentido de pertenencia.....	38
4.2	Representación	38
4.2.1	Representación sindical femenina.....	38
4.3	Reivindicaciones.....	39
4.4	Educación	40
4.5	Participación.....	41
5.	CONSIDERACIONES FINALES	42
6.	PLAN UNITARIO DE FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL DE LAS INSTANCIAS FEMENINAS EN LAS ORGANIZACIONES SINDICALES EN COLOMBIA	45
6.1	Autodiagnóstico Unitario.....	46
6.1.1	Liderazgo político colectivo	46
6.1.2	Educación	47
6.1.3	Representación	48
6.1.4	Organización	49
7.	PLAN DE ACCION UNITARIO	50
7.1	Liderazgo político colectivo	50
7.2	Educación	51
7.3	Representación	52
7.4	Organización	53
8.	EVALUACION DEL TRABAJO	54
8.1	Expectativas de las participantes frente al trabajo articulado de las tres centrales.....	54

8.2	Contenidos.....	55
8.3	Impacto de este trabajo en la instancia de la mujer en la Central / Cambios producidos.....	56
8.4	Impacto del Seminario en las perspectivas de acción de las tres centrales de la mujer en el sindicalismo colombiano.....	56
8.5	Conclusiones para el trabajo conjunto.....	56
8.6	Sugerencias	57
8.7	Palabras de clausura del seminario por las responsables de cada central.	57
9.	BIBLIOGRAFIA	59

INTRODUCCION

"...el primero de mayo de 1920, a Enriqueta Medina, le llamó la atención en la multitud, un grupo de mujeres presentes en la concentración, - Usted sabe escribir? le preguntó a una- Entre nosotras nadie sabe ...o no saben bien, solo sabemos que estamos formando el sindicato!"

En Colombia, la inserción de las mujeres al mercado laboral, implicó un paulatino reconocimiento y posterior defensa de sus derechos laborales; consecencialmente su vinculación a las organizaciones sindicales ha sido activa y constante a través de su historia. Sin embargo hoy, las viejas y nuevas tendencias del mercado laboral evidencian una inclusión formal e incluso retrocesos en su situación laboral; explicado de una parte, por las causas estructurales y culturales que configuran las brechas de género en el mercado del trabajo, pero también por la tutela de sus derechos específicos, por parte de la dirigencia sindical. Aun así, debemos reconocer que en el sindicalismo colombiano ha sido visible un sujeto político femenino en búsqueda permanente de su identidad sindical y política.

El propósito de este trabajo es mostrar el complejo proceso de inserción, participación, gestión, representación y liderazgo político de las mujeres trabajadoras organizadas sindicalmente en las tres centrales colombianas; Confederación General de Trabajadores Democráticos – CGTD; Confederación de Trabajadores de Colombia- CTC y la Central Unitaria de Trabajadores-CUT en Colombia. En la secuencia del proceso analizaremos cómo se establecen las relaciones entre el movimiento sindical y las mujeres trabajadoras o cómo las relaciones de género van imbricándose en las lógicas y dinámicas del sindicalismo, para evaluar el impacto en términos de la inclusión o no de las demandas específicas de las mujeres trabajadoras en el mundo sindical, y de forma preferencial la inclusión de su liderazgo político.

El trabajo contempla cuatro partes: la primera muestra los indicios históricos sobre la presencia de las trabajadoras en la configuración del proletariado obrero y sus formas organizativas. Luego se ubican los principales hitos del sindicalismo colombiano y paralelamente la transversalidad del proceso político organizativo de las sindicalistas, contextualizado en el complejo escenario de las transformaciones socio-económicas y la violencia política colombiana; mostrando cómo el sujeto invisible *mujer trabajadora sindicalista*, pasa del paternalismo cristiano de comienzos de siglo a una experiencia visible de liderazgo, que paulatinamente va insertándose en la estructura de las centrales.

La segunda parte, muestra el estado actual de las sindicalistas en la estructura de sus organizaciones, y la tercera, los resultados de un *autodiagnóstico participativo* realizado con las dirigentas del Departamento de la Mujer CUT, la Comisión de la Mujer de la CGTD y la Secretaría de Asuntos femeninos de la

¹ URIBE, María Tila "Los años escondidos" Ed. CESTRA, Bogotá, abril 94 Cap. III Pag. 30-47

CTC, donde se ubican avances logrados y los obstáculos que persisten, permitiendo identificar ejes problemáticos comunes y necesarios de intervención.

Con este mapa y desde una visión proyectiva, la última parte presenta, el *Plan de Fortalecimiento Institucional* construido por ellas mismas; un plan posible y realizable a corto y mediano plazo, que a su vez contribuye estratégicamente a los desafíos que le competen al sindicalismo colombiano cuando se piensa en la conflictiva realidad sindical y nacional.

Este trabajo es el compendio de tres estudios previos, realizados en cada central, donde se abordaron los antecedentes históricos, se realizaron diagnósticos participativos y plan de fortalecimiento específico, lo cual permitió posteriormente, y con apoyo de la Organización Internacional del Trabajo OIT, integrar las tres visiones y construir entre las dirigentas de cada central un plan estratégico común y articulado.

1. ANTECEDENTES HISTORICOS

La historia del sindicalismo colombiano está escrita, numerosos investigadores, analistas y actores del proceso dan cuenta de ello. Sin embargo se evidencia una constante característica; *la invisibilidad del liderazgo sindical femenino*, y aunque no significa la no presencia, sí ratifica que el sindicalismo colombiano hace parte de una cultura política excluyente de los derechos políticos, económicos y laborales de las mujeres trabajadoras.

El constatar la "*ausencia*" del liderazgo femenino en la historia del sindicalismo colombiano, nos obligó a buscar otras fuentes. Para tal efecto se citarán algunos registros de la historiografía de la mujer colombiana que referencian tangencialmente la situación y formas organizativas del artesanado obrero femenino de comienzos del siglo, mostrando un desarrollo constante, que niega la supuesta orfandad histórica con la cual se pretende hacernos pasar de protagonistas en la historia del sindicalismo a "recién llegadas" a su proceso político.

1.1 Del Patronato cristiano a la plaza pública

La historia del sindicalismo colombiano es reciente y se ubica a comienzos del siglo XX, alterno al incipiente proceso de industrialización. Desde 1910, los trabajadores portuarios, ferroviarios y braceros del río Magdalena, configuraron los primeros núcleos de obreros, quienes en torno a acciones aisladas pero combativas y progresistas, permitieron el surgimiento y visibilidad de una nueva clase social; el llamado *artesanado obrero* de influencia socialista, cuyas luchas bautizaron con sangre su nacimiento, en la triste y famosa masacre de las bananeras².

Este hecho, nuestra cómo desde su fundación, el sindicalismo colombiano fue blanco de múltiples violencias que marcan su acontecer histórico, pero también muestra el supuesto desde cual partieron sus biógrafos, para registrar el protagonismo y promover el vanguardismo de una clase obrera que simbólicamente representa a los obreros, de sexo masculino y pobres, quienes además definirían el curso posterior del sindicalismo, dejando ausente el registró y aporte de las mujeres trabajadoras, a la postre vinculadas a las naciente industria fabril y quienes protagonizaron importantes hechos en la historia sindical colombiana.

² El 5 de diciembre de 1928, en Ciénaga-Magdalena, se concentraron 5000 obreros bananeros, a la postre en huelga general contra el cónclave United Fruit Company. 300 soldados recibieron la orden de fuego, asesinando a 1.200 personas, registrando las peores formas de represión contra la naciente organización de la clase obrera. "Los años escondidos. Uribe, Tila. Ed. CESTRA/Bogotá 1994, pag: 267

1.1.1 Las trabajadoras, artesanas y obreras; sujetos en la configuración de la clase obrera colombiana

Desde comienzos del siglo XX, cuando se registra en el país y su economía, el nacimiento y base de una industria nacional, aparecen también los primeros núcleos estables de obreros y obreras en el trabajo asalariado. Existieron amplios y suficientes indicios que evidencian su presencia, situación, organización y liderazgo:

- **Amplia participación laboral:** En 1923, la industria textilera en Medellín, ocupaba 2.302 mujeres frente a sólo 1.004 hombres³.

- **Condiciones de trabajo.** Del trato de las obreras quedaron muchos testimonios; la obligación de asistir descalzas al trabajo a fin de evitar el sueño en las largas jornadas laborales. También porque no tendrían disculpa para su ausencia cuando llovía: *"Ninguna obrera se presente calzada, así podrá trajinar tranquila por humedades y pantanos"* (Relato de Enrique Echavarría, en *Historias de los Textiles en Antioquia Citado por Salgado*)⁴.

- **Discriminación sexual:** Los empresarios ocuparon mano de obra femenina porque retribuía mayor utilidad con bajísimos salarios, según Rose Marie Lagrave⁵, fueron estrategias empresariales para sacar provecho de la división sexual del trabajo.

- PROMEDIO DE JORNAL DIARIO EN 1922⁶

EMPRESA	Hombres	Mujeres
COLTEJER	\$ 1.60	\$ 0.57
ANTIOQUEÑA DE TEJIDOS	\$ 1.50	\$ 0.60
TEJIDOS FERNÁNDEZ	\$ 1.30	\$ 0.60
ROSELLON	\$ 1.00	\$ 0.45
COLTABACO	\$ 1.58	\$ 0.91
FOSFOROS OLANO	\$ 0.70	\$ 0.60
CERVECERIA TAMAYO	\$ 0.90	\$ 0.40
TRILLADORA ANGEL CIA	\$ 1.00	\$ 0.35
TRILLADORA GUAYAQUIL	\$ 1.50	\$ 0.50

CUADRO I

³ ARANGO, Luz Gabriela. Religión familia e industria en la transmisión de valores: El caso de las obreras textiles en Antioquia En Rainer Dombois y Carmen Marina López. Cambio técnico empleo y trabajo en Colombia. FESCOL Abril 1993 pag. 343 -364

⁴ SALGADO, Jorge "Historia del Movimiento Obrero Colombiano" (s.d.)

⁵ "Una emancipación bajo tutela. Educación y trabajo de las mujeres en el siglo XX." Las grandes mutaciones del siglo (s.d.)

⁶ Cuadro extraído del Anuario Estadístico del Municipio de Medellín, 1922: En Salgado Jorge, Historia del movimiento obrero en Colombia. (s.d)

- El trabajo asalariado fue preferencialmente para mujeres jóvenes, pobres, solteras, analfabetas, de origen rural: Su vinculación al trabajo, sobre todo fabril, obedeció a una estrategia familiar para complementar el ingreso paterno: *"Echavarría invitaba a los padres a colocar sus hijas en las fábricas como medio de asegurar la obtención de vivienda propia, para conseguirla se requería tener al menos cuatro hijas empleadas en ella"*.

- La influencia católica de la época, asimiló el trabajo femenino a una vocación religiosa; el sacrificio y esfuerzo constituían los medios para la salvación: *"La comunidad de hermanas de la presentación es la encargada de dirigir el internado de las obreras, conocido como "El Patronato", ejercía un control absoluto sobre el tiempo libre de las trabajadoras por medio de una disciplina religiosa: misa en las mañanas y rezo en las noches, las obreras pasan directamente del Patronato a la fábrica"*⁸

1.1.2 Las trabajadoras; actrices en las primeras huelgas y formas de organización sindical

- Las primeras formas de organización artesanal no fueron gestadas exclusivamente por los varones, las obreras igual que ellos promovieron las históricas protestas, que en 1919 terminaron en acciones defensivas de la naciente organización obrera. La única diferencia era la condición de analfabetas: *"...el primero de mayo de 1920, a Enriqueta Medina le llamó la atención en la multitud, un grupo de mujeres presentes en la concentración, - Usted sabe escribir? le preguntó a una- Entre nosotras nadie sabe ...o no saben bien, solo sabemos que estamos formando el sindicato"*⁹

- Las trabajadoras de la Maestranza (costureras y confeccionistas de uniformes militares) se organizaron en sindicatos convocando marchas y manifestaciones. En adelante su presencia y participación fue permanente: *"...ese 1º. de mayo, unos y otras dieron la batalla y fueron igualmente eficaces en la protesta. En realidad no había antecedentes similares, por aquello de que a la mujer no se le concebía en la calle; sin embargo la mayor parte de las trabajadoras, se hicieron presente: ¡rompieron el ancestral encierro!"*¹⁰

- La "Sociedad de Obreras Redención de la Mujer" de Girardot, al igual que la organización de las capacheras¹¹, cajetilleras, telefonistas y costureras, fue gestada por mujeres trabajadoras e hicieron parte de las primeras organizaciones del artesanado. Una enfermera fundadora de dicha Sociedad, comentaba en una asamblea: *"El sindicato es como un cuerpo, -dijo- si duele la*

⁷ Ibid.

⁸ Ibid.

⁹ URIBE, María Tila "Los años escondidos" Ed. CESTRA, Bogotá, abril 94 Cap. III Pag. 30-47

¹⁰ URIBE, María Tila, citando a Orlando Falls Borda. En "Los años escondidos", Ed. CESTRA, Bogotá, abril 94. Cap II pag.24.

¹¹ Ibid. Capacheras, las trabajadoras que elaboran los capachos con hojas de junco o de mimbres para proteger las botellas, citado por Tila. En los años escondidos.

*cabeza duele todo, si Ustedes son su corazón, yo puedo ser una de sus manos; si cuidamos ese cuerpo, podemos vivir mejor*¹²

- En los inicios de la organización campesina, en 1916, las mujeres estuvieron presentes en el movimiento, pero también formaron e impulsaron acciones que a la postre repercutieron en todo el país, lo cual permite la formación de las famosas Ligas Campesinas, que se consolidaron en varias regiones del país¹³: *"Juana Julia Guzmán en Montería, secundada por varios compañeros, organizo la Liga Campesina, fuerte movimiento en el país que llegó hasta la toma de la tierra, sin saber que el Estado esta detrás de cada hacendado. respondiendo con masacres y persecución..."*¹⁴

- La primera huelga en el sector industrial en 1919 lo protagonizó una obrera textil, de Bello (Antioquía), **Betsabé Espinosa**, quién organizó a 300 mujeres en escuadrones para hacer retroceder los esquiroles varones, emitió convocatoria, acudiendo cerca de tres mil personas en solidaridad. Como anota Tila Uribe¹⁵: *"Puso la nota más alta en cómo conducir una huelga. Inicialmente la empresa no quiso aumentar salarios, pero la respuesta de las trabajadoras llegó tan lejos que consiguieron el 40% de aumento salarial".* La huelga registró actos y manifestaciones de solidaridad de varias organizaciones de mujeres en Bogotá.

- El liderazgo político de **María Cano** en los albores del movimiento sindical, confronta la imagen tradicional de sujeción de la mujer al espacio hogareño, se toma las tribunas y participa activamente en la agitación de las ideas socialistas, se moviliza por el país alentando la lucha obrera. En 1927 en el partido socialista revolucionario, conjuntamente con dirigentes socialistas, se compromete con la lucha social y política especialmente con los obreros de Barranca. *"La vida misma ofrecí mil veces y la plena responsabilidad como ciudadana de Colombia. Ciudadana sí, aunque la ley no me halla otorgado aún la igualdad de derechos con el hombre" "No por ser consecuentes de nuestra responsabilidad, perderemos la diáfana sabiduría de nuestra feminidad".* (Discurso publicado en el Diario Popular, julio 29/1945)

- El primer sindicato de carácter nacional lo constituyeron las enfermeras, provenientes de las escuelas de enfermería, ubicadas en varias regiones del país y quienes en 1936 congregaron a más de 3.000 profesionales del oficio, solicitando las primeras leyes laborales de protección al trabajo femenino.

- La primera organización gremial se funda en 1944; la Unión Femenina de Colombia, por Rosa María Moreno e Ilda Carriazo, organización que agruparon médicas, abogadas, dentistas, institutoras, enfermeras, universitarias y empleadas de alta categoría. Dicha organización de carácter gremial y democrático, buscaba el mejoramiento cultural y económico de la mujer

¹² Ibid. Entrevista concedida por Susana Medina de Guerrero a Tila Uribe.

¹³ Ibid. Citando a Orlando Fals Borda

¹⁴ Ibid. Pag. 23

¹⁵ Ibid. Pag. 27

colombiana, igualmente trabajaron por gestionar ante el gobierno la adopción de medidas que favorecieran el reconocimiento de los derechos y reivindicaciones de la mujer en el trabajo¹⁶.

- **A la primera Conferencia Nacional de Mujeres Trabajadoras** de 1945, promovida por el Partido Socialista Democrático, concurren mujeres estudiantes y obreras, de la cual no se tiene mayor registro, solo aparece Lucila Rubio de Laverde, educadora y escritora quien organizó en Bogotá la Alianza Femenina de Colombia representando un papel protagónico en la organización de las obreras¹⁷.

- **Primeras Formas de organización Obrera;** los años 1924-1929 dan inicio a un acelerado desarrollo en Colombia, favorecido por la entrada masiva de capitales norteamericanos y los dólares provenientes de la indemnización por la venta del canal de Panamá, triplicando las exportaciones. De esta manera se aumentó la inversión pública en carreteras, ferrocarriles y energía eléctrica. Crecieron también las industrias textil, tabacalera, cervecera y la extracción de petróleo. Esta dinámica estuvo acompañada por la conformación de las primeras concentraciones de trabajadores asalariados

La primera organización obrera de carácter nacional, nació con la Confederación Obrera Nacional en 1925, con incidencia de las orientaciones marxistas y anarquistas. Al año siguiente se realizó el Congreso Obrero-CON, en cuyo marco fue fundado el Partido Socialista Revolucionario, al cual ingresaron también algunos liberales de izquierda. La CON no fue una central sindical, sino un punto de aglutinamiento de todas las corrientes con raigambre popular (Silva Romero: 1998). Esta duró poco, demostrando la ausencia de una organización propia de la clase obrera.

Por medio de la Ley 83 de 1931 se reconoce el derecho de asociación sindical. Pero la ley permite la creación de federaciones y confederaciones sindicales y autoriza el paralelismo sindical dentro de las empresas. También consagró la injerencia del Estado en los conflictos laborales y en la vida sindical.

Bajo el primer gobierno de Alfonso López Pumarejo (1934-1938) se adelantó un plan de reformas sociales bajo el nombre de "la revolución en marcha", con apoyo del movimiento obrero. López elabora y aplica las tesis liberales acerca del desarrollo nacional y la ruptura con las formas tradicionales de la economía colombiana; plantea la intervención del Estado en la economía e impulsa la industrialización sustitutiva de importaciones, la reforma agraria y otras medidas para ampliar el mercado interno. A través de la reforma constitucional de 1936 se consagraron también los modernos derechos individuales y el principio de la función social de la propiedad privada.

¹⁶ VELAZQUEZ, Toro Magdala. "La República Liberal y la lucha por los derechos civiles y políticos de las mujeres". En las mujeres en la historia de Colombia Tomo I Ed. NORMA, Bogotá 1995 pag 183 - 257

¹⁷ VELAZQUEZ, Toro Magdala. "Condición Jurídica y Social de la Mujer" Nueva Historia de Colombia Volumen V Capitulo I

Con el acumulado político, reseñado anteriormente, no es difícil suponer que las trabajadoras estuvieron al frente de la conformación y configuración de las diferentes vertientes del sindicalismo colombiano; sin embargo el rastreo se pierde en la década del 50, correspondiente a una de las épocas más oscuras en la vida del país, una aguda violencia política se ejerce sobre el movimiento popular y sindical. Un gobierno militar y el Estado de Sitio cobra 350.000 muertos en una guerra civil no declarada. En esta etapa fue evidente el aporte del sindicalismo a la derrota de la dictadura militar. El movimiento sindical sufre un serio estancamiento registrando un vacío de información sobre el liderazgo sindical de las trabajadoras. Sin embargo es la época donde se sucederán transformaciones sustanciales en la situación sociopolítica y económica de las trabajadoras.

1.2 De la lucha clasista al reconocimiento de la discriminación sexual

La configuración del sindicalismo colombiano, desde su nacimiento y posterior desarrollo, estuvo influenciada por los dos partidos políticos tradicionales; la Central de Trabajadores de Colombia-CTC, por la corriente liberal-socialista y la Unión de Trabajadores de Colombia-UTC, de orientación conservadora. Con una visión gremial orientaron una estrategia de confrontación reivindicativa, que resulta más por la vía de la intervención política del gobierno de turno que por la legitimidad de los mecanismos sindicales.¹⁸

1.2.1 La fundación de la Confederación de Trabajadores de Colombia – CTC, se produce en 1935, en un congreso cuyos delegados representaron las distintas corrientes políticas de derecha e izquierda. La historia registra el nombre de Ana Carrascos como la única mujer que participó en la asamblea de fundación.

La división entre sectores comunistas y liberales, evidenciada en el Congreso Obrero de 1938, conduce a dos congresos rivales. Los liberales, con apoyo del gobierno, expulsaron a los comunistas. La pugna continua hasta el V Congreso- 1941, con una consigna sobre unidad sindical.

Entre 1942–1945, se da una etapa de crecimiento y desarrollo sindical. Sin embargo el acento de la lucha anti-fascista, en el escenario de la segunda guerra mundial y la solidaridad con los países llamados “aliados” hace que liberales y comunistas apoyaran al gobierno, elemento decisivo para derrotar un intento de golpe de Estado en julio de 1944.

En 1946 se inicia el régimen conservador en Colombia; desata la persecución contra el sindicalismo de orientación liberal tildado de comunista; y aplica medidas para limitar el ejercicio de los derechos de asociación, negociación y huelga.

¹⁸ MOLINA, Oscar: Análisis comparado. “Las organizaciones sindicales de los países andinos, como actores del sistema de relaciones laborales” OIT-2000

1.2.2 La Unión de Trabajadores de Colombia UTC, nace en 1946, como decisión política del régimen conservador (gobierno, empresarios, e iglesia católica) para controlar el naciente sindicalismo. Esta central impulsa el sindicalismo de empresa en contra del sindicalismo de industria. Con base en la doctrina social de la Iglesia rechaza la lucha de clases, mientras predica la armonía de intereses entre el capital y el trabajo. Se buscaba explícitamente disolver la movilización y agitación política, evitando la huelga y privilegiando la negociación colectiva por empresa. La nueva central, se declara "apolítica" y organiza los sindicatos textiles con apoyo de la clase política conservadora; justamente donde se encuentra concentrada la fuerza laboral femenina.

En 1949 se decreta el Estado de Sitio, se clausura el congreso y se inicia el mas largo período de anormalidad jurídica que ha vivido el país, con consecuencias negativas para el movimiento sindical. Dentro de los acontecimientos del 9 de Abril, de 1949¹⁹ fue incendiada la sede de la CTC, denominada "Casa Unitaria". La mayoría de sus dirigentes fueron perseguidos, algunos asesinados, encarcelados y obligados a exiliarse.

En la década del cincuenta, alterno a la incidencia de la revolución cubana, la experiencia de la Unión Soviética y China, se amplían y consolidan los movimientos de izquierda, también la lucha armada. Diferentes tendencias ideológicas se disputan a la clase obrera como estrategia revolucionaria, reforzando de paso las diferencias entre el sindicalismo amarillo (oficial) y el revolucionario (de izquierda).

En este contexto y producto de los múltiples cambios culturales, económicos y sociales en la década del 50, la mujer obrera ya no es la soltera disciplinada y entregada al trabajo productivo para sostener su familia, sino la esposa del trabajador, a la vez madre y encargada de la reproducción de la fuerza de trabajo futura. Así se caracterizó la llamada **doble jornada de trabajo femenino**.

En la década del 60, el modelo de desarrollo capitalista, el modelo fordista de producción, la industrialización acelerada y el enfoque bienestarista del desarrollo MED,²⁰ promovieron la vinculación masiva de las mujeres al mercado laboral en Colombia, como objeto de desarrollo. El trabajo femenino es ya legitimado social y económicamente, alterno se producen cambios culturales (control natal) y políticos (derecho al voto); que potencian el acceso masivo de las mujeres a la educación profesional.

Algunas mujeres, vinculadas al mercado laboral y con una estrenada "ciudadanía" participamos activamente de las opciones políticas especialmente de izquierda. Un liderazgo expresado en lealtad a la lucha sindical, configura *la*

¹⁹ El asesinato del líder liberal en 1948: Jorge Eliécer Gaitán se inicia un largo período de violencia política en Colombia. El partido liberal asume una resistencia armada en alianza con el sector rural.

²⁰ El término MED, alude al enfoque Mujeres en el Desarrollo, adoptado por la agencia USAID, para los países del Tercer Mundo; considera las mujeres como un recurso no utilizado en la economía del desarrollo de las fuerzas productivas. En Mouser Caroline: La Planificación de género en el Tercer Mundo

doble militancia; sindical y partidista de las trabajadoras, tuteladas ambas por la dirigencia masculina.

En el contexto político, los partidos liberal y conservador definen un acuerdo orientado a "poner fin" a la guerra civil, acuerdo que crea el Frente Nacional, mediante el cual cada partido se turna durante cuatro años la dirección del gobierno. En este contexto se dan nuevas condiciones socio-políticas, permitiendo la reagrupación de la clase trabajadora, reactivación de sindicatos, fundación de organizaciones de base, federaciones departamentales y de industria.

La CTC asume un proceso de reagrupamiento entre liberales y comunistas, que permite la más alta tasa de sindicalización, sin que haya sobrepasado el 16% de la población activa. Los sindicatos emplearon métodos radicales como la ocupación de empresas y la huelga general; entre 1962-1973 hubo 697 huelgas y por lo menos 5 iniciativas de huelga general.

1.2.3 La Confederación Sindical de Trabajadores de Colombia –CSTC- nace a partir de los sindicatos expulsados de la CTC, de orientación comunista, los cuales conforman el CUASS (Comité de Unidad de Acción Sindical y Solidaridad), el primero de mayo de 1964. La nueva central, que se beneficiaría con el ascenso huelguístico y el aumento de sindicatos a lo largo de los años 60, recibió solo hasta 1974 su personería jurídica durante el gobierno de López Michelsen (1974-1978).

En enero de 1965 las centrales CTC y UTC realizan un paro nacional, exigiendo cambios en la legislación laboral, condenado el impuesto de las ventas, causa de descontento social. Sin embargo, la dirigencia de las centrales hizo un acuerdo con el gobierno levantando la orden de paro. De este acuerdo surgió el Decreto 2351 modificador del Código Sustantivo del Trabajo, el cual venía rigiendo desde 1950 (Decretos 2663 y 3743).

La dinámica de las trabajadoras en la CTC, solo se hace visible en el XIII Congreso Nacional del Trabajo, realizado en 1963, después de 25 años de fundada, se presenta oficialmente la propuesta para atender el reclamo de las mujeres de *"La Secretaría de Asuntos Femeninos"* Fue así que dentro de la ponencia sobre educación obrera, el numeral tercero reza: *"Las organizaciones que cuentan con personal femenino entre sus afiliados, deben proceder a crear la Secretaría de Asuntos Femeninos, nombrando, como es natural, para desempeñar este cargo a una compañera de probada integridad moral, sindicalista y demócrata"*.

La reforma estatutaria establece:

Artículo 47.- Son funciones y deberes de la Secretaría de Asuntos Femeninos los siguientes:

- a) *Propender por el desarrollo del sindicalismo en el campo femenino creando conciencia sindical en la mujer trabajadora;*
- b) *Fomentar la capacitación sindical en la mujer trabajadora organizando en asocio del Secretario de Cultura, cursos y seminarios de educación obrera;*

c) *Fomentar la organización de organismos sociales como salas cunas, deportes y todo lo indispensable para beneficio de los hijos de la mujer trabajadora;*

d) *Indicar a la mujer trabajadora cuales son sus deberes y derechos en la vida Colombiana, a fin de que pueda ser útil en las actividades nacionales;*

e) *Coordinar con el presidente, los planes que tenga para el desarrollo de sus funciones;*

f) *Asistir a todas las reuniones de la Junta Directiva y del Comité Ejecutivo.*²¹

La importancia de este hecho radica en la creación de una secretaria y no una comisión como era costumbre en las organizaciones sindicales. Sin embargo se expresa el carácter asistencialista y el tutelaje de su liderazgo, presumiendo una inutilidad de las trabajadoras para el ejercicio de lo político y público. Para ocupar dicho cargo fue elegida la Compañera Teresa Valencia Morales procedente del sector estatal.

En el XV Congreso de la CTC- 1967, las memorias registran la ponencia denominada "La Mujer Trabajadora: un Mundo en Evolución" donde las principales preocupaciones de las sindicalistas se refieren a: i. elevación del nivel de vida de los trabajadores; ii. rechazo a la discriminación sexual en el acceso a la educación y formación profesional, a los empleos y profesiones, el derecho a ocupar cargos directivos dentro de las organizaciones sindicales; iii. dificultades encontradas para participación activa en el sindicato por la responsabilidad familiar; iv. el aumento alarmante de mujeres casadas que trabajan fuera del hogar; v. dificultades de horarios para asistir a las reuniones sindicales; vi. el poco tiempo que tienen para leer o estar al corriente de los acontecimientos mas importantes de la vida nacional y vii. la poca motivación hacia el sindicato.

En este sentido, las propuestas aprobadas en este congreso se refieren a: i. pleno acceso a la vida económica ii. Remuneración igual por trabajo igual, iii. protección a la maternidad; iv. Ayuda a las trabajadoras que tienen responsabilidades, v. reivindicación en el campo sindical (favorecer la creación de Comités Femeninos Sindicales especiales o la designación de trabajadoras en los sindicatos); vi. Impulsar actividades educativas para las sindicalistas vii. educación para la mujer campesina.

En la década del 70 profundas confrontaciones ideológicas desgastaron el movimiento sindical; sumiéndolo en prácticas anarco-sindicalistas y en un vanguardismo clásico. Una cultura política de intolerancia cobró numerosas víctimas, reforzó una cultura antisindical, pero abrió un proceso necesario de aprendizaje democrático en medio del terrorismo de Estado, significando para el sindicalismo, el inicio de la guerra sucia: desapariciones, torturas y violación a la libertad sindical.

²¹ Memorias XIII Congreso Nacional del Trabajo, página 60, tipografía Mantilla 1963
2 Informe de actividades CTC, abril 1963-abril 1965

Paradójicamente, es justamente aquí, cuando comienzan a circular las ideas feministas en Colombia; provenientes de la academia y ONG,s influencia a las militantes de izquierda, quienes apropian el concepto de discriminación sexual, ideas que rápidamente fueron apropiadas en algunos grupos de trabajadoras sindicalizadas; (movimientos como el Tizaso y Escuela Nueva, en el magisterio de Antioquia) y simultáneamente en varias regiones del país. (Valle, Risaralda, Cundinamarca)

Con la publicación de los primeros boletines sobre el trabajo femenino, elaborados por mujeres con doble militancia, se evidencia los diferentes enfoques sobre el tema mujer; unas entienden la discriminación como la opresión de clases, otras como producto del sistema capitalista y colonialista, pero todas coinciden en el cuestionamiento a la democracia sindical.

En 1974, la Central CSTC, bajo la dirección hegemónica del partido comunista, logra su personería jurídica, iniciado un proceso unitario con el sindicalismo independiente (sindicatos no confederados, influenciados por la izquierda radical). Una época marcada por la lucha social pero también por la ilegalización de huelgas, despidos masivos, contraplegos patronales (preferidos en los tribunales de arbitramento), congelación de salarios y, en general, la violación de los derechos de la clase trabajadora. Así, se abre paso a algunos acuerdos sobre puntos concretos entre las centrales sindicales UTC, CTC, CSTC, incluso algunas federaciones "independientes".

En esta época cobra fuerza el sindicalismo revolucionario o "independiente", opositor a las centrales UTC y CTC, señaladas de patronales e inscritas en el bipartidismo del frente nacional, también opuesto al sindicalismo comunista agrupado en la CSTC, señalada de revisionista.

Esto explica como se consolidan en el movimiento sindical grupos comprometidos con el movimiento armado, entre ellos el Movimiento 19 de abril M-19, con ideología nacionalista e inspiración bolivariana. Uno de los primeros actos realizados por el M-19 en 1974, fue el ajusticiamiento a José Raquel Mercado, Presidente de la CTC, ilustrando los antagonismos de la época.

Es de reseñar que la corriente del sindicalismo internacional norteamericano, tuvo injerencia tanto negativa como positiva en los conflictos sindicales colombianos.

Algunas centrales internacionales comenzaron un apoyo específico; la CLAT²² por ejemplo, apoyó desde 1965 la creación de un centro de formación para los trabajadores y trabajadoras colombianas; el Instituto Nacional de Estudios Sociales INES (Centro de formación de la CGTD), que nace con el propósito de formar mujeres y hombres en el campo sindical, cooperativo y comunal, también se promovió la organización de sindicatos y la definición de

²² CLAT: Central Latinoamericana de Trabajadores.

sus estructuras, impulsando la creación de secretarías de la mujer y las secretarías de los y las jóvenes trabajadores.

1.2.4 En 1971 nace la Confederación General del Trabajo -CGT- como exigencia de aquellas Organizaciones Sindicales formadas al interior del INES, que no encontraban en las entidades existentes una cercanía de afiliación; es así como con la unión de varias Federaciones del país se decide crear la CGT con una orientación social cristiana.

Dando cumplimiento a las orientaciones educativas, se crearon las secretarías de asuntos femeninos al interior de los sindicatos afiliados a esta confederación, pero muchas dirigidas por los hombres. El primer sindicato donde se formalizó la actuación de la mujer en la CGT, fue el sindicato de Thomas de la Rue.

La historia en relación al liderazgo femenino en la CGT en esa época es poca, y en ningún documento se encuentran las acciones desarrolladas por Cecilia Moreno del sindicato antes mencionado, pero por su gestión fue ella la primera Secretaria de Asuntos Femeninos en esta Confederación, donde el trabajo sobre el tema mujer, se limitaba a promover información sobre artículos de la normatividad laboral, en relación a temas de la maternidad, pero no se desarrollaron acciones específicas por las mismas mujeres.

A medida que avanzaba la década de los 70, surgían y se acrecentaban las movilizaciones y la politización de distintos sectores sociales. Las mujeres incrementaron su actividad en grupos de expresión política. Se realizaron numerosos paros cívicos en las principales ciudades y en muchas poblaciones.

La primera y mayor expresión de unidad de acción entre las centrales sindicales, fue sin duda, el paro cívico de 1977, convocado la CTC, UTC y CSTC, coordinadas en el Consejo Nacional Sindical -CNS-.

En la década del 80-90 se inicia una nueva fase para el sindicalismo colombiano: El proceso de reconfiguración y reagrupamiento del mapa sindical. Un proceso que obligó a deponer el sectarismo, el radicalismo y la intolerancia de la dirigencia, en aras a un *proceso unitario* que respondiera a la represión de la protesta social y a la violación de libertad sindical. Un esfuerzo manifiesto de responder al impacto del ajuste estructural -neoliberal- e incidir en la reforma constitucional, ya en camino.

Con la disolución de la UTC, se inicia también el reagrupamiento del sindicalismo independiente (no confederado), logrando ambientar un espíritu unitario, donde la lucha por política, obliga a las fuerzas confluyentes del proceso, a garantizar un ambiente pluralista, que va a permitir la inclusión formal de la discriminación de la mujer como tema sindical en el siguiente período.

Las trabajadoras presentes en este largo y difícil camino construyen sindicalismo desde la participación, afiliación, movilización, lucha reivindicativa y propuestas organizativas en varios sectores y regiones: educación, bancos, textiles, servicios del Estado, metalmecánica. Si bien este potencial trasciende a los sindicatos, este es interpretado como vocación de servicio, reforzado por un liderazgo femenino doméstico institucional, cuya intencionalidad política no logra permear las direcciones sindicales.

Sin embargo las dirigentas insertas en sindicatos de orientación cristiana, o grupos de izquierda, están ahí, con un liderazgo visible, pero solitarias, aisladas y dispersas, funcionando en una lógica clasista y sexista, donde el tema específico de las trabajadoras solo circula entre ellas, y los costos personales del liderazgo femenino en un espacio masculinizado dejó en el camino un potencial de dirigentas comprometidas pero desgastadas en una confrontación que percibieron sin horizonte.

2. REAGRUPAMIENTO DEL MOVIMIENTO SINDICAL

2.1 La fundación de la Central Unitaria de Trabajadores-CUT, se constituye en el proyecto sindical más importante en el país, en un contexto de exclusión de los actores sociales, violencia política, cultura antisindical y confrontación de la izquierda por el control hegemónico de la nueva Central. Aún así, ello marca un nuevo período en la búsqueda del sindicalismo para ganar legitimidad; su consigna "Hacia un Sindicalismo de Masas" permite nuevas perspectivas, especialmente a las mujeres trabajadoras.

El Congreso fundacional de la CUT, estuvo precedido por el debate de las sindicalistas y militantes de izquierda: Es claro que en el escenario del I Congreso de la CUT, las mujeres trabajadoras provenientes de diferentes experiencias y militancias se fueron reencontrando. Tuvieron una presencia destacada como militantes y tímida como mujeres, pese a ello concertaron la inclusión de la Secretaría de asuntos de la Mujer y la Niñez en los estatutos de la nueva Central.

La elección de las mujeres trabajadoras en el Comité Ejecutivo se define por acuerdo entre los grupos políticos. Papel determinante jugaron Bertina Calderón -sector educativo-, Aida Avella de SINTRENAL -sector estatal-, (hoy asilada) y Fanny Suescún, representando el sector de la UTC. En las regiones se destacaron varias líderes, entre ellas Ofelia Londoño, en la presidencia de ADIDA-Antioquia, quien posteriormente se ubicaría en la Organización Regional Interamericana de Trabajo, ORIT, (desde la cual apoyaría los primeros proyectos de las trabajadoras en la CUT). Se suman a esta lista cientos de dirigentas en varias regiones y sectores: educativo, financiero y salud que asumieron cargos de dirección en los sindicatos.

Posicionado el nuevo Comité Ejecutivo: 28 hombres y dos mujeres, se inicia el trabajo de la **Secretaría de la mujer y la Niñez** (nombre que expresa la concepción sobre el rol maternal adjudicado a las sindicalistas).

El proceso preparatorio del I. Congreso de la Mujer Trabajadora CUT, marca un quehacer diferente en la dinámica sindical; la realización encuentros en once departamentos del país, la publicación de boletines y la conformación de equipos de trabajo de las diferentes militantes, (Partido Comunista, Movimiento 19 de Abril, Partido Comunista Marxista-Leninista, y otras tendencias) además de analizar la situación laboral y social de las trabajadoras desde varios sectores de la economía, recuperan parte de la historia de las mujeres líderes sindicales y populares en varias regiones.²³

3. UN CAMINO RECORRIDO Y OTRO POR RECORRER

3.1 Primer Congreso de la Mujer Trabajadora-CUT 1987

Un año después de la fundación de la Central, se realiza el I. **Congreso de la Mujer Trabajadora**, en Bogotá. Una amplia convocatoria, sumado a las expectativas sobre la CUT, hace que de ochocientas inscritas esperadas, asistieran 2005. Delegadas internacionales, organizaciones femeninas, ONG,s cívicas, campesinas, religiosas entre otras, dan cuenta de la sensibilidad al tema y la latente necesidad de construir espacios alternos para la expresión como mujeres trabajadoras.

Provenientes de la izquierda, las sindicalistas se comprometían en torno al discurso reivindicativo de clase. Lo determinante fue el espacio de reconocimiento y pluralidad y los consensos sobre la especificidad del tema mujer. Los objetivos del I. Congreso apuntaron a analizar las consecuencias de la explotación del sistema capitalista: "*La triple jornada de la mujer trabajadora, legislación, régimen prestacional, maternidad, salud, mujer campesina y estrategias de organización*"²⁴, fueron temas transversos por la confrontación ideológica y la postura sindical en torno a la lucha armada.

Las conclusiones reflejaron la violencia en la vida política nacional; por ello la defensa del derecho a la vida, el desmonte de los grupos paramilitares y el cese de los asesinatos políticos, sumado a las reivindicaciones específicas en torno a la discriminación sexual, la violencia doméstica, el derecho al aborto y el reconocimiento del trabajo doméstico como productivo, permiten aprobar y presentar al presidente de la república, el **primer pliego de peticiones de las mujeres sindicalistas de la CUT**, entregado el 8 de marzo de 1989²⁵. Este pliego no tuvo respuesta, ni del gobierno ni pronunciamiento alguno del sindicalismo.

²³ Conclusiones I Congreso de la Mujer Trabajadora CUT, 1988

²⁴ Ibid.

²⁵ Memorias I Congreso de la Mujer Trabajadora CUT, Nov. 1987

Dicha fase legitima nuestra vinculación orgánica a la Central, y permite ocupar un espacio propio al interior de la CUT. Como resultado, a nivel de las bases, las dirigentas fortalecieron sus organizaciones desarrollando una estrategia de sindicalización, como líderes se integraron con menos resistencias a las direcciones regionales.

Es necesario registrar que durante este Congreso, fueron los varones, dirigentes de izquierda y sindicalistas quienes estuvieron directamente implicados en la orientación política del Congreso como lo mencionan en las entrevistas algunas dirigentas.

Entre 1988 y 1991 se presenta un largo período de inercia; la secretaría no cumple su perfil, producto de las diferencias ideológicas internas e inoperancia de las secretarías en la CUT.

3.2 Segundo Congreso Nacional de la CUT 1989

Realizado en medio de lucha social y represión sindical; marchas campesinas, paros cívicos, manifestaciones urbanas, toma de tierras y huelgas, fueron la respuesta al ajuste estructural. La represión produjo; 600 líderes desaparecidos, 1.300 asesinatos de dirigentes de los cuales 330 pertenecían a la CUT y varias masacres selectivas. En este escenario se pacta un acuerdo de paz entre el gobierno de turno (Belisario Betancourt y las guerrillas), una tregua que posibilitó el resurgimiento de actores y fuerzas sociales.

En el movimiento sindical, se destaca el proceso de unidad de acción con las otras Centrales, el crecimiento de fuerzas democráticas y progresistas y especialmente la toma de conciencia sobre la unidad orgánica en varios sectores y ramas de la economía. El Congreso, asume las banderas sobre; paz, democracia y derechos humanos, ejes estratégicos del análisis. El balance del secretario general, (Angelino Garzón) vislumbra la unidad de acción con otros actores sociales: indígenas, campesinos, organizaciones cristianas, comunales y mujeres; pero asumiendo a *las mujeres* como un actor social y potenciales aliadas, ubicándolas fuera de la Central, sin reconocer su protagonismo al interior de la CUT.

Tímidamente aparecen algunos discursos sindicales con la problemática de las mujeres. Paradójicamente en la Plataforma de lucha y Plan de Acción del II. Congreso-CUT, se aprueban las demandas del Primer Congreso de la Mujer Trabajadora: Igualdad de derechos laborales; igualdad en la remuneración; derecho al trabajo y el tema de acoso sexual entre otros. En la declaración de principios, se asume la no discriminación de la mujer en el trabajo como fundamental para el progreso social. Ello, si bien muestra un cambio en la concepción de la política sindical, esta no trasciende a una práctica real.

La 10ª. Junta nacional, posterior a éste Congreso, aprueba remplazar las Secretarías por Departamentos, dando mayor autonomía y viabilidad funcional a la Central. La reforma crea el Departamento de la Mujer la Niñez, la Juventud y la Familia" (*reafirmación del rol maternal ampliado del liderazgo sindical femenino*).

3.3 Proceso en la CGTD. En el panorama sindical, en 1992 se consolida otro proceso de unidad sindical con la creación de la Confederación General de Trabajadores Democráticos –CGTD. Como característica especial aquí confluyen sindicatos y otras organizaciones populares. La nueva central está afiliada a la CLAT.

En el caso de esta Central, debido al insistente trabajo por la reivindicación de los derechos de las trabajadoras al interior del sindicato, una de las líderes fue postulada y elegida para ocupar el cargo de Secretaria de Finanzas de la Confederación General de Trabajadores; fue un cargo delegado y asumido más por sus características de personalidad y lucha sindical, que por el conocimiento técnico del mismo.

El hecho de tener una mujer en un cargo directivo motivó a los hombres a delegar en ella la responsabilidad de profundizar y manejar la temática de la mujer.

En un primer intento de conformación de la Comisión de Mujeres CGTD, un grupo de aproximadamente 60 mujeres trabajadoras se reunieron en torno a un seminario de género en el que decidieron crear un grupo de representación que velara por su integración, conociera su problemática y creara soluciones viables. Sin embargo las ansias de poder y representación dejaron ver en las personas "comprometidas" su dificultad de desarrollar un dialogo conjunto para la consecución de cambios y poco compromiso de desarrollar acciones visibles y concretas. Debido a lo anterior el trabajo de las mujeres en la CGTD, sufre un receso por más de 4 años, pues las acciones anteriores dificultaban el trabajo en equipo en la Comisión de la Mujer.

3.4 Quinto Congreso Nacional Unitario y Democrático de la Confederación General del Trabajo

Todo lo anterior toma una visión diferente, gracias a los planteamientos que se hacen en este congreso donde se comenzó a profundizar sobre la problemática de la mujer trabajadora, algunas causas de la ausencia en los puestos de responsabilidad sindical donde contemplan la problemática de la doble tarea femenina, la incidencia que esta tiene en el liderazgo sindical y analiza el lugar que ocupa la mujer en el movimiento:

" Si no aparecen las mujeres en las instancias sindicales superiores, ello se debe sin duda a que ahí también parece haber un privilegio, hasta ahora a la mujer se le ha tenido por un objeto decorativo sin importancia. En unos

casos, algunos compañeros consideran que "La mujer está para dar una nota alegre". Hay que considerar que las mujeres como delegados sindicales completos. Hay que poner confianza en ella y abstenerse de ridiculizarlas".

"Se contempla el siguiente Plan de Lucha:

1. Impulsar el desarrollo de una lucha permanente por el cambio de las estructuras económicas, políticas y sociales.
2. Una toma de consciencia de la mujer, comprendiendo que es necesaria su participación en la vida social, política, cultural y sindical, como trabajadora y como ciudadana.
3. Promover el desarrollo de políticas y programas que permitan el acceso pleno de la mujer a la educación y la formación profesional en todos los niveles, propiciando el máximo desarrollo de sus capacidades.
4. La mujer no podrá conquistar la plena igualdad laboral con el hombre sino cuando su aporte sea reconocido en forma adecuada y cambien las actitudes frente a su función social, así como las actitudes de la propia mujer.
5. Corresponde a la mujer sobre todo generar un cambio constructivo en su condición. En el plano individual la mujer debe romper con la concepción secular del empleo femenino que a través de prejuicios tiende a perpetuar en la estructura social."²⁶

Con este análisis e intervención de las mujeres en el congreso se dio un primer paso para que participaran de manera real y directa.

3.5 Segundo Congreso de la Mujer Trabajadora CUT-1994

Con la financiación del primer proyecto para Colombia por parte de la ORIT, OIT y CISL²⁷ y como política para fortalecer las secretarías de la Mujer en los sindicatos, coincidiendo con el ingreso de la dirigente nacional del Magisterio; Patricia Buriticá, responsable del Departamento de la Mujer, se dinamiza el proceso y la coordinación del programa.

En esta fase, se conformó un pequeño equipo entre la responsable del Departamento y dos mujeres provenientes de otras experiencias del trabajo Mujer: Rosario Calle y Claudia Linares, quienes asumen la ejecución y gestión del proyecto internacional. Jugó especial importancia la relación institucional con la Escuela Nacional Sindical de Antioquia, donde la compañera Rocio Pineda, feminista comprometida con la problemática del trabajo femenino, inició un acompañamiento al proceso.

²⁶ V Congreso Nacional Unitario y Democrático. Confederación General del Trabajo. Agosto 12 al 15 de 1987. Bogotá Colombia.

²⁷ Organización Internacional del Trabajo-ORIT, Organización Internacional del Trabajo-OIT, CISL, Central, Sindical Italiana de orientación cristiana.

Se despliega así una nueva y renovada dinámica; un proceso de formación, sensibilización y organización de proyección nacional permite concretar la idea de convocar el II. Congreso de la Mujer Trabajadora.

El trabajo preparatorio, orientado a sensibilizar a las sindicalistas sobre el tema de género, vincula a dirigentas regionales y sectoriales, quienes motivadas por una perspectiva diferente de hacer sindicalismo, asumen la preparación del II. Congreso, en el cual jugaron papel determinante mas de 35 dirigentas provenientes de diferentes sectores de la producción e integrantes de las juntas directivas regionales.

La estrategia de organización y formación involucra a 3.000 trabajadoras en todo el país, se realizan tres talleres nacionales, un taller metodológico y siete talleres regionales. Dicho proceso sienta las bases de un trabajo sobre la problemática de género en el sindicalismo, también nuevas y complejas tensiones políticas entre las dirigentas, y entre el Departamento de la Mujer y la CUT.

El Congreso, convoca a las trabajadoras desde una identidad de género en construcción, pero también a las militantes sindicales que trabajan el tema desde otras perspectivas, permitiendo que confluyan variados intereses y enfoques en una confrontación desgastante pero necesaria entre las líderes que asumen las reivindicaciones de género y las militantes que defienden prioritariamente la lucha de clase, sin claridad sobre los intereses estratégicos de las trabajadoras en el mundo laboral.

Sin embargo el Congreso identifica claramente su papel a través de la consigna "Dignificación del Trabajo Femenino", contenido menos ideologizado sobre la discriminación sexual en el mercado laboral. Se aborda el tema del poder en las organizaciones sindicales, se identifica la raíz de la discriminación como producto de la cultura patriarcal, la división sexual del trabajo y sus consecuencias económicas y políticas, entre otras.

Se cuestiona el ejercicio de la democracia a partir del concepto de equidad e igualdad, elaborando una visión sobre guerra-violencia-paz; y definimos intereses prácticos y estratégicos. Aportamos dichos temas como elementos de discusión al interior del sindicalismo sin merecer aporte o crítica de la dirigencia masculina, otra forma de descalificar la elaboración política de las trabajadoras en su proceso de socialización. Muchas dirigentas optamos por abandonar las militancias partidistas, con repercusiones en el evento, dividido por la calificación del género como parte de la política "neoliberal-socialdemócrata".

Los dirigentes de izquierda asumieron su papel de "dar línea" en el Congreso a las militantes que calificaron de líderes políticas a diferencia de los discursos de género calificados de "no políticos".

Este proceso reorienta el cauce de las sindicalistas, -sin plena conciencia de ello, pero el accionar rompe los esquemas tradicionales frente a las estructuras de poder, confronta la democracia formal y aporta una visión diferente al

quehacer sindical. En el fondo replantea la necesidad de modificar las reglas de juego y cuestiona la estructura jerárquica del sindicalismo y los partidos, que comienzan a ver en el trabajo de las mujeres, un antagonismo a la lucha de clases y a la responsabilidad gremial.

Es de reconocer que dicho proceso comienza a ser "apoyado" por algunos dirigentes de la Central; quienes se reconocen "amigos" del trabajo mujer, simpatías que se pierden en los espacios donde se disputa el poder, permitiendo entender las tácticas patriarcales, para mostrar que en la CUT funciona la declamada igualdad entre hombres y mujeres, tan necesaria para legitimar los principios sindicales de igualdad, justicia y equidad.

De esta etapa podemos concluir que el proceso de socialización y reconocimiento de nuestra identidad, si bien permitió desarrollar una conciencia de género, ésta por sí sola no da la posibilidad de tener fuerza o voz propia que garantice el derecho a la representatividad o transformación de las relaciones de poder. El principal límite está en la subordinación de género, que transita en la Central, legitimando el poder político desde lo masculino.

Consientes de estos límites, este Congreso aprueba una política educativa, para cualificar la dirigencia sindical femenina. De allí nace la **Escuela de Liderazgo Femenino "Betsabé Espinosa"** y es allí donde se pone a prueba el mayor esfuerzo, orientado a la consolidación de un colectivo autónomo de dirección política femenina.

3.6 Tercer Congreso Nacional de la CUT - 1995

Tras cuatro años de la reforma constitucional de 1991; 1.500 delegados-as²⁸ sindicales, dibujan en el III Congreso los efectos del modelo de desarrollo económico y su impacto en la crisis de representatividad del sindicalismo, mostrando una clase trabajadora disminuida²⁹, segmentada y heterogénea, alterno, la incertidumbre, el escepticismo, la desintegración social, y la violencia política: para este Congreso la cifra de dirigentes asesinados subió de 330 (1985) a 1.600; el 2% de la dirigencia sindical en Colombia fue eliminada violentamente, especialmente con las masacres en la zona bananera. La cifra de desplazados llegó a 20.000.³⁰

Como elemento transformador del sindicalismo CUT, el III Congreso refleja un cambio de mentalidad: Uno, el aprendizaje de la democracia, desde la posibilidad de construir consensos en la pluralidad ideológica, y dos; asumir el tema de la **concertación**, que cambia el típico modelo de confrontación en las relaciones Estado, empresarios, sindicatos. Como resultado surge una

²⁸ La falta de información sistematizada en la CUT, ha hecho imposible desagregar por sexo la participación de los Congresos de la CUT.

²⁹ Para 1995 el informe de organización, registra una reducción significativa de la membresía sindical, llegando a 522.077 afiliados as en todo el país. Memorias III Congreso Nacional de la CUT. 1995.

³⁰ Memorias III Congreso Nacional de la CUT. 1995

nueva agenda sindical. En el plano político; el tema de la paz, democracia, negociación política con los actores insurgentes, e impunidad, hacen parte de la responsabilidad del sindicalismo con el país. En el plano laboral; aparece el tema de la informalidad del empleo y el desempleo reconocidos como nuevas tendencias del mercado laboral, también el tema de la educación aparece por primera vez como parte de las necesidades del sindicalismo.

Es evidente que el espíritu de la constitución y las nuevas visiones del sindicalismo crean un ambiente propicio hacia el "Pacto de Productividad Precios y Salarios"³¹ Un primer esfuerzo Estado-sindicatos, que no logra concretarse por la ausencia de responsabilidad del empresariado colombiano con la realidad del país.

Este cambio de mentalidad permite llevar a cabo transformaciones reales en la estructura de la CUT. Con este propósito se aprueba la **elección directa** para los organismos de la Central, se ratifica la autonomía sindical y se abre, (sin éxito) el debate sobre la afiliación internacional de la CUT.

Es contradictorio ver cómo las memorias de este Congreso recogen el proceso de las sindicalistas, es más, ratifican en su Plan de Desarrollo³² el tema de la igualdad y equidad de la mujer, como parte de la dignificación del trabajo femenino. La contradicción se observa al analizar cómo los contenidos y propuestas sindicales excluyen la perspectiva de género a la vez que aprueba sus demandas.

En este período se consolida y amplía la propuesta educativa; "Escuela de Liderazgo; Betsabé Espinosa" iniciada en 1995, con 12 trabajadoras de varios sectores sindicales, quienes se reconocen desde la diversidad de sus experiencias como mujeres y sindicalistas. En un horario nocturno incluyendo el día sábado, realizamos tres semestres de formación. Con dirigentes provenientes del movimiento sindical y del movimiento de mujeres, incluyendo una cooperante canadiense, elaboramos una propuesta pedagógica, con una pequeña financiación de FESCOL³³, la Escuela gana presencia en los sindicatos y legitimidad sobre la formación específica para las trabajadoras.

Meses después se da inicio al proyecto Casa De La Mujer Trabajadora-CUT, un proyecto que nace de nuestra preocupación por los despidos masivos de las trabajadoras en el proceso de privatización. Poniendo a prueba la capacidad de gestión, logramos apoyo del ISCOD³⁴ y nos propusimos generar alternativas socioeconómicas frente al desempleo, sin darnos cuenta de la magnitud del problema, pronto cambiamos la estrategia reorientada hacia la organización del Sector Informal de trabajadoras, dando contenido a la política aprobada en el III Congreso de la CUT.

³¹ Pacto de Productividad Precios y Salarios; Política de concertación con los sindicatos en el gobierno de Belisario Betancourt,

³² Memorias III Congreso Nacional de la CUT

³³ FESCOL; Fundación Friedrich Ebert Stiftung de Alemania.

³⁴ ISCOS, Instituto de cooperación para el desarrollo de la Central UGT, en España.

3.7 En el caso de la CGT

El trabajo de integración y organización de la comisión de la mujer, volvió a retomarse en 1992, cuando se configura la Confederación General de Trabajadores Democráticos C.G.T.D.; con aires nuevos, hombres y mujeres se integraron con expectativas diferentes.

Esto permitió realizar un seminario para nombrar un grupo de mujeres que articularan el trabajo -sin ninguna característica jerárquica-, delegadas de varios departamentos del país, conformaron la Comisión Nacional de Mujeres. Es en la ciudad de Santa Marta donde se han realizado mayores avances, los intentos de Arauca, Ibagué, Medellín, Armenia y Villavicencio se han visto afectados por la falta de compromiso y continuidad de los procesos, también por persecución política, y según afirman ellas, por abuso del poder, sin embargo se continúa apoyando grupos de líderes que desean fortalecer sus trabajos en las regiones.

El trabajo en la zona de Santa Marta se inicia por motivación individual y un sentir de un grupo, el cual se compromete con mujeres de otros sindicatos, y grupos sociales; comunitarios y políticos. Se evidencia que han desarrollado un liderazgo participativo, con seguimiento y acompañamiento. Además han generado en este comité, respuestas a su necesidad de estimación, de pertenencia y de seguridad; los cuales fomentan en ellas el compromiso en un grupo y un trabajo.

Durante 1992 y 1997 las acciones fundamentales de la Comisión se orientaron al área de formación, como propósito fundamental, pues a través de ellos se da a conocer el contexto político, económico y social a nivel nacional; la situación específica de la mujer según sectores de la producción; sus derechos y las propuestas de trabajo de la CGTD en cuanto a la situación de la mujer. Temas tratados en 8 eventos de carácter nacional: Encuentro Nacional de la Mujer Trabajadora del Sector Estatal - UTRADEC - C.G.T.D. y a nivel regional el caso del Seminario de Formación Global para Mujeres Trabajadoras SINTRACONFABOY

De igual forma, se realizó la publicación de artículos referentes a la mujer en la revista de la Confederación, denominada Democracia Real, la cual llega a todos los sindicatos. En ella se ha profundizado temas como: La liberación de la mujer Trabajadora; la carta latinoamericana por los derechos y libertades fundamentales de la mujer trabajadora; Ubicación de las mujeres en la estructura actual del empleo; día internacional de la mujer, entre otros; también es un medio de divulgación de las actividades que desarrolla la Comisión y los eventos en los cuales han tenido representación.

Se comenzó a fortalecer y sensibilizar a las mujeres a nivel nacional sobre el Día Internacional de la Mujer, día en que a parte de disfrutar de los actos lúdicos, permite a las mujeres expresar sus más profundas inconformidades y necesidades.

3.8 Sexto Congreso Nacional de La Confederación General del Trabajo 1992.

Debido al trabajo desarrollado y la cercanía obtenida durante los años anteriores con la situación que afrontan las mujeres integradas al movimiento de trabajadores, en este congreso la Coordinadora de la Comisión de Mujeres realizó una plenaria donde se profundizó sobre el liderazgo femenino y la participación de la mujer en el trabajo y se puntualizaron unos aspectos que mediante la asociación y liderazgo de las mujeres integrantes de la comisión tendrán como objetivo de acción para los siguientes años:

- "Con el ánimo de mejorar el rendimiento de la Mujer Trabajadora, es fundamental, que dentro de las contrataciones colectivas de trabajo se incluya como obligatoria la cláusula sobre la creación de Guarderías Infantiles.
- Que desaparezca en nuestro país la práctica negativa de considerar a una mujer de 28 años o más incapaz de laborar eficazmente.
- Es urgente luchar porque se empleen los mecanismos necesarios para abolir totalmente las Agencias de Trabajos Temporales, quienes aprovechan descaradamente las necesidades vitales de los desempleados.
- Capacitar a La Mujer Campesina y la Madre Soltera para que a través de empresas comunitarias, grupos asociativos, cooperativas u otro tipo de organización generen sus propios recursos económicos y solucionar de esta manera las necesidades básicas de existencia.
- Hacer cumplir la licencia de maternidad en 12 semanas, acorde con el convenio 3 de la O.I.T., sin que ello implique más discriminación.
- Fomentar, en la mujer trabajadora, el conocimiento de las leyes que la amparan como tal.
- Que la mujer trabajadora haga cumplir los logros alcanzados a través de las convenciones de trabajo en cada una de las organizaciones.
- Que la mujer trabajadora sea remunerada en igualdad de circunstancias al trabajo que realiza el hombre.
- Que la mujer trabajadora, al cumplir 20 años de servicio y a cualquier edad sea pensionada; con ello deseamos que se le dé la oportunidad a nueva fuerza de trabajo."³⁵

3.9 Elección directa en la CUT: Desafío y logro para las sindicalistas

En 1996 en la CUT por primera vez se hace realidad una transformación democrática: la elección directa de 21 miembros al Comité Ejecutivo y 65 a la Junta Nacional. Ello plantea un desafío al colectivo de trabajadoras, muestra

³⁵ VI Congreso Nacional Confederación General del Trabajo. 27 de abril al 1 de mayo de 1992. Bogotá -Colombia.

un camino inexplorado y exige nuevas estrategias para lograr la representación de la dirigencia femenina.

El proceso electoral fue particularmente complejo; en Bogotá las dos dirigentas que hacen parte del Ejecutivo, con una amplia trayectoria de liderazgo político fueron rechazadas para encabezar la lista en sus grupos políticos, no por el hecho de ser mujeres, si no por evidenciar su autonomía, al querer postularse como cabeza de lista sin el aval de sus partidos, rebeldía que fue más allá del sentido orgánico; cada una encabezó listas diferentes, con contenidos diferentes, pero ambas asumieron el reto de su propia elección, su autonomía se amplió al campo ideológico; una confrontación no permitida en el campo político a las sindicalistas.

Los grupos políticos al interior de la CUT se aprestaron a incluir mujeres en sus listas en un afán de reivindicar desde su óptica el trabajo del Departamento de la Mujer. A nivel nacional las mujeres que participaron del proceso, cedieron a la presión de privilegiar los "intereses" de sus fuerzas políticas por encima de los intereses estratégicos de las mujeres, otras guiadas por sus afectos definieron apoyar en público las candidaturas masculinas y expresar un apoyo clandestino a las candidaturas femeninas, habida cuenta que todas las fuerzas depusieron sus conflictos cuando se trataba de impedir la osadía de las mujeres de aspirar autónomamente a la dirección, sin ser legitimadas por los movimientos dirigidos mayoritariamente por varones.

Con este panorama, coordinamos una estrategia que permitiera mantener los dos cargos el ejecutivo. Con algunas alianzas logramos mantener un cargo de dirección, perdiendo otro, pero fueron elegidas dos mujeres que desde una identidad partidista lograron representación.

Este logro obliga a consolidar un equipo de trabajo que integra dirigentas del sector bancario, educación, salud y sector productivo, empieza a replantearse nuevas y diferentes estrategias para abordar un problema antes invisible: la exclusión política del liderazgo femenino.

3.10 Séptimo Congreso Nacional de la Central General de Trabajadores Democráticos

Fue realizado en 1996, año en el cual la Comisión de Mujeres ya tenía más fuerza por la formación realizada, por la conformación de un grupo representativo, por que había otra líder apoyando el proceso y porque se habían superado etapas de conformación del equipo que habían dificultado su formación.

Es así como durante el Congreso se enfatiza sobre la existencia de un solo movimiento de trabajadores, pues se desea desmitificar el hecho que la Comisión de Mujeres fuera otro pie de lucha.

" Sólo existe un movimiento de trabajadores donde hombres y mujeres en trato respetuoso y solidario, en convivencia y en un mismo pie de igualdad, asumen los mismos valores y principios, apuntan a los mismos objetivos, enfrentan los mismos enemigos y se comprometen en la creación de una nueva sociedad más justa y solidaria.

Todo intento ya sea de concepción o de práctica que empuje a la existencia de dos movimientos o de dos organizaciones, una para mujeres y otra para hombres, debe señalarse como desviaciones machistas o feministas que degenerarían la auténtica organización de la clase trabajadora, y provocaría su debilitamiento y su desintegración".³⁶

Además de lo anterior se comienza a profundizar mucho más sobre los convenios de la O.I.T. y la norma laboral con las cláusulas referentes a la mujer, atendiendo al enorme desconocimiento de la compañeras sobre sus derechos y como remedio para las injusticias laborales cometidas sobre ellas, para lo cual se crea además el siguiente Plan de Lucha:

- "Hacer que los convenios que están ratificados por Colombia se cumplan, para ello es necesario conocerlos y darlos a conocer.
- Promover en la negociación frente al estado y con la empresa privada , que por lo menos enfatizamos en estos convenios y de ser posible los ampliamos.
- En cada organización sindical o social que esté al interior de la Central, se estimulará la vinculación de las compañeras en los diferentes quehaceres de la Confederación constituyendo una sola estructura donde se maneje la problemática de la Mujer, del Niño y de la Tercera Edad .
- Promover la participación masiva de las compañeras en todas y cada una de las actividades de la Confederación (seminarios, talleres, congresos, marchas,etc.)
- Constituir un equipo don compañeras a nivel regional, seccional y nacional, que se encargue de promover la vinculación activa de las compañeras para el análisis y respuesta a la problemática de género.
- Fortalecer las Organizaciones Sindicales concientizando a las Mujeres sobre la importancia de su participación en ellas.
- Apoyar la creación de cooperativas de mujeres, donde se les capacite, se les ayude a conseguir empleo y se exija el pago real y justo de su trabajo.
- Exigir el pago de un salario a las Mujeres que trabajan en el hogar.
- Que se constituyan Comités femeninos en las diferentes seccionales"³⁷.

A partir de estos planteamientos, el congreso de la CGTD decide especificar su política en relación a las trabajadoras:

³⁶ VII Congreso Nacional . Por la Vida, La Esperanza y la Utopía. 27 de abril al 1 de mayo de 1996. Santafé de Bogotá D.C.

³⁷ Ibid.

- ◆ Que las organizaciones se preocupen por darle tratamiento específico a la problemática de la mujer.
- ◆ Permitir que los cuadros femeninos accedan a la igualdad de condiciones en las conducciones de las organizaciones, cumpliendo funciones en las diferentes áreas de trabajo.
- ◆ Elevar el nivel de participación de la mujer en las acciones diarias y en el desarrollo de la estrategia de la clase trabajadora
- ◆ Implementar en cada regional CGTD, la Comisión de la Mujer Trabajadora siguiendo los criterios establecidos por la Comisión Nacional.
- ◆ Desarrollar actividades de concientización en torno a la problemática de la mujer y un marco de derechos y aspiraciones a partir de las diferentes formas de organización social como: Juntas Comunales, Juntas Administradoras Locales, Organizaciones Juveniles, Asociaciones de Padres de Familia, Sindicatos, Cooperativas, Organizaciones Campesinas, etc.
- ◆ Que en las empresas o entidades se le otorgue a las mujeres cabeza de familia, los permisos necesarios en calamidad doméstica.
- ◆ Iniciar desde la propia familia el cambio de mentalidad y actitud en torno al papel de la mujer en la sociedad.
- ◆ Propiciar el estudio legislativo que ampara a la mujer y contextualiza su papel en todos los campos.
- ◆ Combatir la discriminación en el trabajo hacia la mujer embarazada.

3.11 Tercer Congreso de la Mujer Trabajadora de la CUT 1998

Con un acumulado histórico de liderazgo, se inicia en 1997 el proceso preparatorio y la reflexión sobre nuestra identidad como trabajadoras y sindicalistas, un trabajo de equipo; organización y gestión, que con limitaciones, permite avanzar en las transformaciones de la Central y especialmente del colectivo político mujer trabajadora, que convoca y realiza el III Congreso de la Mujer Trabajadora, con la participación de 560 delegadas nacionales e internacionales.

Nuevamente se *parte en dos* la experiencia de liderazgo político femenino. De esta etapa la evaluación política y organizativa que recoge las Memorias del III. Congreso³⁸, expresan más detalladamente los logros políticos del liderazgo femenino en la CUT. Sin embargo identifico los logros más importantes:

Articulación de un trabajo nacional, que recoge la diversidad de situación, condiciones y experiencias del trabajo mujer en la Central.

Reafirmación de autonomía; un proceso de discusión abierta entre las dirigentas de distintas corrientes sindicales, analizan la problemática de las trabajadoras colombianas y proponen alternativas colectivas, *sin la tutela de los varones o los partidos*, que finalmente asumieron el respeto a este espacio.

³⁸ TRABAJO DE MUJERES, III Congreso de la Mujer Trabajadora CUT, Bogotá, agosto de 1998, Conclusiones

Un proceso democrático y pluralista en medio de un contexto contradictorio que incluye y excluye simultáneamente el liderazgo femenino, pero que justamente lo pone a prueba.

Apropiación de una consigna que expresa el trabajo de las mujeres: **Fuerza Colectiva; Poder para la Paz, Poder Para la Democracia.**

Definiciones sobre un interés estratégico desde la perspectiva de las trabajadoras

Definición de unas banderas, que expresan las demandas de las trabajadoras sindicalistas de cara a la realidad nacional.

Finalmente avanza un proceso de autonomía de las trabajadoras como sujetos políticos, que confronta la doble militancia de las sindicalistas, también genera una reflexión más amplia sobre el género y las relaciones de poder en el sindicalismo. Otro avance podríamos ubicarlo en el terreno de la construcción de propuestas democráticas desde las trabajadoras hacia el país, la elaboración de acuerdos, la construcción de consensos y la identificación de unas banderas reivindicativas, claras y contundentes para la elaboración de una agenda sindical femenina.

3.12 Impacto del Liderazgo Femenino en la Estructura de la CUT.

IV Congreso Nacional-CUT - 2000

En medio de un proceso globalizador de la pobreza, el desempleo (20%) el subempleo, la fragmentación social, la inestabilidad política, la flexibilización laboral, la crisis económica, (-6% de crecimiento)³⁹ la guerra no declarada, la deslegitimación del proceso de paz, los efectos del narcotráfico y la penalización de la lucha social y sindical, el IV Congreso de la CUT avanza en la toma de conciencia sobre la necesidad de su propia transformación.

Tras un paro cívico (1999) convocado y realizado por las tres centrales con la participación de diversos movimientos sociales, que respaldaron el pliego reivindicativo, la CUT legitima la iniciativa de "Frente Social y Político", aprobado previamente en la Junta Nacional de Febrero de 1999. La CUT llama a la convergencia de organizaciones sociales, fuerzas políticas, partidos tradicionales y ONG,s a conformar un frente común que fortalezca la capacidad de interlocución de los actores sociales e incida en la polarización del conflicto entre los actores armados y el Estado, que a su vez visibilice nuevas identidades colectivas diferentes a las que son específicamente de clase⁴⁰

³⁹ Conclusiones IV Congreso de la CUT

⁴⁰ Conclusiones IV Congreso de la CUT, -Cartagena, Septiembre del 2000

En este sentido el debate sobre la unidad con el sindicalismo internacional gana mayor audiencia; el compromiso del sindicalismo en relación a la paz y la construcción de la democracia se fortalece. Los temas de derechos humanos, impunidad, derecho internacional humanitario y negociación política al conflicto armado, impregnan el análisis político.

En este contexto es significativo ver las conclusiones de este Congreso; por primera vez se referencia los problemas de las trabajadoras como parte del análisis político: se habla de: *"la discriminación sexual como factor que rompen el tejido social y fragmentan las demandas políticas y sociales de las mujeres"* también se asume un lenguaje no sexista y además se señala: *"Para la mano de obra femenina, impulsaremos y fortaleceremos los conceptos de equidad, igualdad y dignificación de las mujeres, garantizando su participación en los planes de mejoramiento y ampliación del empleo de manera equitativa"*⁴¹

En el tema de paz, se reconoce: *"El proceso por el que luchamos, va unido a la construcción de un referente ético de respeto por la persona humana, por el rescate de la solidaridad y la aplicación de la justicia social, la no discriminación racial y social o de género y la equidad"*⁴²

En el contexto del evento, el colectivo de dirección del Departamento de la Mujer, jugó su papel: La consigna sobre: *Los derechos políticos laborales y sociales también son derechos humanos de las Mujeres* fue ubicada en la mesa directiva del congreso, de igual forma las principales demandas de las trabajadoras en el mercado laboral; igualdad salarial, no discriminación, violencia sexual etc, fueron llevadas como estandartes que se ubicaron estratégicamente en el salón. El grupo Iniciativa Juvenil CUT- presentó un acto artístico mostrando los resultados del trabajo en la Casa de la Mujer Trabajadora de la CUT, en relación a esta población.

Si bien la participación de las dirigentas permanece tímida y minoritaria en los espacios masculinizados, lo cual impide defender articuladamente las políticas de sus Congresos, se rescata que en todas las comisiones se ubicaron los temas de las trabajadoras como puntos de referencia en el debate.

En el evento fue evidente el impacto del proceso, ya que logra una de sus principales reivindicaciones: inclusión de las cuotas femeninas para la elección de cargos en la CUT, de igual forma *se aprueba en la reforma estatutaria la separación del Departamento de la Mujer, del Departamento de la Juventud y la niñez. (Logramos que se reconozca autónomamente el liderazgo sindical de las trabajadoras desligado de la imagen maternal)*. También porque la sensibilidad sobre el tema de la juventud trabajadora fue un proceso asumido por el Departamento de la Mujer que permite la inclusión de la Secretaría de la Juventud en la dinámica y estatutos de la Central.

⁴¹ Ibid

⁴² Ibid

Otro logro significativo partió de nuestra acción sobre la organización del Sector Informal, un interés estratégico posicionado por la Casa de la Mujer-CUT, apropiado paulatinamente en la Central, hoy se consolida esta Secretaría y trabaja articuladamente con la Casa de la Mujer.

Si bien el Departamento de la Mujer ha acumulado determinados logros en su lucha por la representación femenina al interior de la CUT, este trabajo copta su mayor esfuerzo, de forma tal que la visibilidad de las demandas específicas de las trabajadoras en el mundo laboral pasan a un segundo plano: *“Mi discurso es individual en el Comité Ejecutivo, una mujer que pelea ni va ni viene, no es parte de la agenda sindical y no les preocupan las cifras que arroja el balance del modelo sobre los efectos negativos en las trabajadoras”*⁴³

El Plan de Fortalecimiento Institucional, aprobado por el Congreso, va más allá; se aprueba la inclusión del 50% de mujeres en los eventos educativos y el tema de género como parte de los contenidos, programas y proyectos educativos. También se aprueba defender los derechos de las trabajadoras como parte inseparable de los derechos humanos.

En los estatutos de la CUT, Capítulo XII, Parágrafo: *La CUT promoverá la igualdad de derechos y oportunidades para la participación de la mujer en cargos de dirección, espacios de decisión, representación y formación.*

En el plano reivindicativo, se acoge varias de las demandas del Departamento: Salario real para las Madres Comunitarias, penalizar el acoso sexual, ampliar el trabajo hacia las mujeres del sector informal, entre otras.

3.13 Nuevos desafíos y amenazas de las sindicalistas:

3.13.1 La guerra

La violencia política transversa en la dinámica sindical en Colombia, no ha excluido a las mujeres sindicalistas; hoy el 12% de la dirigencia sindical asesinada corresponde a dirigentas, y solo hasta este año se desagregaron cifras. Hoy, muchas sufren el desplazamiento forzado, especialmente del sector educativo. Esta realidad además de agravar la situación de las trabajadoras y sus familias, ha disminuido la capacidad de organización y resistencia en regiones y sectores donde se tiene trabajo sindical. La muerte de compañeros y familiares, la zozobra, el miedo y la impotencia generan impactos negativos en el liderazgo que poco a poco se ven reflejados en el liderazgo sindical, cuando la impotencia y el dolor no logran superar el compromiso político.

Sin embargo el liderazgo de las sindicalistas en la CUT, impulsa diversas propuestas con el Movimiento Social de Mujeres. En el transcurso del presente año, se conformó la Mesa de Concertación de las Mujeres en Colombia, donde

⁴³ Patricia Buriticá: Responsable del Departamento Mujer-CUT. Entrevista noviembre 2001

el Departamento ha tenido fuerte incidencia para posicionar las demandas sobre la paz política negociada y la bandera de la Central; Paz con Justicia Social.

De igual forma el Departamento de la Mujer-CUT, coordina en Colombia la "**Marcha Mundial de Mujeres**" un movimiento global de 147 países cuya bandera "Contra la pobreza y la violencia" logró movilizar a miles de mujeres en el mundo para presentar a Naciones Unidas y la banca mundial las exigencias sobre un nuevo modelo de desarrollo. En Colombia el Departamento organizó la Marcha en torno a la lucha contra la violencia y la legitimidad del Derecho Internacional Humanitario.

En el caso de la CGTD, el trabajo se fortalece a partir de sensibilizar a las mujeres a nivel nacional sobre el Día Internacional de la Mujer, que a parte de disfrutar de los actos lúdicos, permite a las mujeres expresar y visibilizar sus necesidades.

En 1997 nace el programa Niños y Jóvenes trabajadores de la CGTD, cuyo objetivo fundamental es agruparlos para capacitarlos en sus derechos y deberes, normas laborales nacionales e internacionales de los niños trabajadores, seguridad social, sindicalismo y liderazgo.

En este mismo año, se motiva a varias mujeres de los sindicatos afiliados a formar parte del grupo de danzas CGTD, el cual es liderado por una de las coordinadoras de la Comisión, y cuyo propósito era la creación de un medio donde además de acercarlas a la Confederación fueran quienes representaran la Comisión en los diferentes actos de integración que desarrollen los sindicatos afiliados.

A partir de 1998 se realizaron actividades para atender mujeres jefas de horas o desempleadas en diferentes regiones del país. En la ciudad de Ibagué, se movilizaron recursos para adquirir máquinas de confección y conformar un taller con la participación de 20 mujeres. En Armenia, después de la catástrofe natural de enero de 1999, se dio a otro grupo de mujeres, que sabían elaborar bolsas plásticas y realizar comidas rápidas, los elementos necesarios para que se organizaran y crearan un medio para generar ingresos y sostener así a sus familias.

Se continuó con la publicación de artículos en la revista; pero además se realizó la cartilla sobre "Mujer Trabajadora" donde se comenta y especifica la razón de ser de la Comisión de Mujeres, se da a conocer la problemática en materia personal, laboral y social, al igual que todas las normas nacionales y mundiales que protegen a la mujer en su dignidad como miembro de una familia, una empresa y una sociedad; pero se sensibiliza a las mujeres pertenecientes al Movimiento de Trabajadores, sobre la unidad de los dos sexos para lograr sus metas.

Se promueve la creación de tres organizaciones para adultos mayores, no trabajadores, en un municipio cercano a Bogotá, logrando convenios con la

alcaldía, políticos e instituciones gubernamentales para que se dicten cursos de lácteos, huerta casera y panadería, con lo que en la actualidad muchas mujeres mayores han tenido una actividad ocupacional y una opción de ingresos; al igual que se han generado actividades de recreación y prevención en salud.

Durante 1999 y a la fecha, con el grupo de niños y jóvenes, se continua realizando seminarios y actividades recreativas como el día de los niños, el día del joven y la Navidad; pero, además, se comienza a desarrollar programas con la misma iniciativa de ellos sobre estrategias de generación de ingresos, como el reciclaje de papel y vidrio y la capacitación en marroquinería, cocina y bar y producción de lácteos; está capacitación permitió que varios jóvenes se emplearan en los restaurantes del INES y de la CGTD.

A partir del año 1999 la Comisión decidió agregar a su calendario de actividades anuales dos seminarios, uno por semestre, orientados a motivar a los hombres a participar y conocer más sobre la temática de la mujer trabajadora, algunos de ellos: Género y Movimiento de Trabajadores; Mujeres y Hombres trabajadores; y Genero en el Mundo del Trabajo.

Durante los últimos cinco años se han presentado proyectos a diferentes organizaciones internacionales, que buscan la consecución de recursos para dar inicio a los diferentes programas de la Comisión. Es así como se pudo comprar la Casa - Sede del programa del Niño y el Joven trabajador, las máquinas de coser para el grupo de Amas de Casa de Ibague, elementos para la elaboración de comidas rápidas como: braseros, molino eléctrico, materia prima y dinero para auspiciar algunas actividades formativas de los niños y jóvenes y los adultos mayores.

A lo anterior se suma la mayor presencia en los organismos de decisión. No es el número adecuado ni esperado, pero muestra un cambio y un ejemplo a seguir para las otras compañeras. Hay representación en organismos como el Sena, ICBF, Cajas de compensación; en el Comité Ejecutivo Nacional de la Confederación hay tres mujeres participando y según el último diagnóstico realizado hace dos años en los diferentes sindicatos hay un 20% de participación de las mujeres en las Juntas Directivas de los sindicatos en la CGTD.

Buscando ampliar el conocimiento de la problemática laboral que enfrentan las mujeres en las principales ciudades del país y debido a los cambios económicos y sociales que se afrontan, la Comisión solicitó al Departamento de Investigaciones, Estudios y Proyectos un estudio sobre "La Mujer en el Mercado Laboral Colombiano 1991-1999."

En el caso de Santa Marta, sus acciones se han orientado a la movilización de los diferentes grupos representativos de mujeres en esta ciudad, convocándolas en torno al Día Internacional de la Mujer; acción que a su vez se orientó a la formación del Comité de Mujeres CGTD integrado por 10 sindicatos, con la representación de tres mujeres por organización. Las

actividades desarrolladas son dirigidas fundamentalmente a solucionar la problemática que identificaron ellas de su entorno, donde los jóvenes son la población que necesita más ayuda en las áreas de: relaciones familiares y sociales y las dificultades académicas, aspectos que los inducen al consumo de drogas, vandalismo, violencia intrafamiliar, entre otras.

Los anteriores han sido los logros que las líderes han manifestado de su accionar en la Comisión, resultado del compromiso de tres personas quienes desean cumplir y responder a la política de la CGTD con relación a la mujer trabajadora, pero además para poner en práctica el valor de la solidaridad social que tanto sensibiliza a las mujeres, debido a su percepción minuciosa del entorno que la lleva a reconocer carencias y a proponer soluciones de determinadas problemáticas.

Otro logro que asumen las dos personas encargadas de liderar la Comisión en Bogotá, es que actualmente se cuenta con un grupo base de cinco mujeres de diferentes sindicatos que se han ido comprometiendo con el trabajo, además han motivado a otras siete personas para que asistan y se informen de las acciones, dificultades y proyectos que tiene la Comisión.

La situación socio política que vive el país ha dificultado la participación y el desarrollo de la Comisión en cada región; especialmente en el desplazamiento entre las regiones y por acción de grupos armados, al margen de la ley que han desatado una persecución a los sindicalistas, como fue el caso de la representante de Arauca y Santa Marta, limitando la expresión de ideas y puntos de vista con relación al manejo político y laboral que se hace en nuestro país.

A partir de las vivencias obtenidas y los trabajos desarrollados, la Comisión se propone renovar cada día su liderazgo, preparándose más para desarrollar destrezas que fortalezcan la seguridad en sí mismas y en su labor. Ese nuevo liderazgo obedece a la necesidad de estar en sintonía con los nuevos tiempos, con nuevas realidades y con métodos ajustados a los escenarios en que se desarrolla la lucha social en la actualidad; rescatando, incorporando, entusiasmando a otras mujeres.

3.13.2 Autonomía económica -versus- Solidaridad sindical Internacional

En la CUT, la financiación de sus programas se hace a través de los recursos de sindicatos y federaciones filiales, pero su capacidad de autosostenimiento es limitada. De los escasos recursos que llegan a la Central, éstos se distribuyen según prioridades, y el Departamento de la Mujer no está en este rango. En este sentido ha sido determinante nuestra gestión para acceder a la solidaridad sindical de diferentes países, sin ella seguramente el trabajo sería el mismo pero su impacto diferente. Se avanza por un esfuerzo conjunto entre la capacidad de gestión, manejo eficiente y autónomo de los recursos, el apoyo económico de la cooperación internacional y la financiación local.

Sin embargo el problema reside en la temporalidad de los proyectos, financiados por actividades, en plazos mediatos que no permite la planeación a mediano y largo plazo del proceso político-organizativo.

En la CGTD, la Comisión de Mujeres históricamente ha realizado el trabajo de acuerdo al limitado presupuesto de la Confederación, integrado con las actividades generales que se plantean a su interior anualmente. Además existe el hecho que aunque se han presentado unos cuantos proyectos a organizaciones sindicales de diferentes países para realizar programas que son de interés de la Comisión, estos solo atienden las solicitudes materiales (casa, máquinas, etc.) pero la financiación de los programas para su correcta planeación y ejecución no se presupuestan, ni se movilizan otros recursos para obtenerlos, por ello no se pueden ejecutar actividades continuas y que orienten a un desarrollo integral de la mujer, los niños y niñas, las y los jóvenes y las y los adultos mayores. Influye también de manera negativa el hecho que sólo exista presupuesto gracias a la presencia de la coordinadora de la Comisión en el Comité Ejecutivo.

3.14 Programas bandera de las Instancias de la Mujer en las Centrales sindicales

3.14.1 En la CUT

La Casa de la Mujer Trabajadora-CUT cumple siete años de funcionamiento, ha ejecutado más de 15 proyectos sobre la problemática del sector informal, trabajo infantil e iniciativas de trabajo asociativo. Hoy, mediante convenios interinstitucionales con la alcaldía local y la secretaría de salud, desarrolla un programa encaminado a proteger los derechos laborales de las trabajadoras domésticas. Además, este proyecto ha permitido el manejo autónomo de sus recursos, pero con la dirección política de una Junta Directiva compuesta por las delegadas del Departamento de la Mujer, Ejecutivos de la CUT y delegadas de los diferentes programas.

Hoy, La Casa de la Mujer, trabaja con varias organizaciones del sector informal, logrando consolidar una propuestas asociativas y organizativas. Ha ganado legitimidad y apoyo de instituciones gubernamentales, universidades y la alcaldía local. Cuenta con una sede propia donde funcionan además de sus programas, otros proyectos y programas del Departamento de la Mujer.

La Escuela de Liderazgo Femenino-CUT, es hoy el programa educativo del Departamento de la Mujer, orientado a la cualificación del liderazgo político sindical de las dirigentas y trabajadoras. Con siete años de experiencia, cuenta con un equipo de facilitadoras, una propuesta pedagógica sistemática y estructurada por niveles, que desarrolla en 315 horas presenciales y 40 horas tutoriales, mediante módulos temáticos.

Las trabajadoras asisten un día a la semana durante once meses, finalizando con el diseño, sustentación y ejecución de un proyecto de intervención sindical

con perspectiva de género. Por el Programa han pasado 200 participantes en representación de cuarenta organizaciones sindicales afiliadas a la CUT, como también de otras organizaciones sindicales: la CTC, FETRAMECOL (metalmecánica) y organizaciones comunitarias y del sector informal. Además realiza seminarios específicos sobre temas de coyuntura y trabajo femenino y asesora algunos sindicatos sobre los contenidos específicos de género y trabajo.

Programa: Fortalecimiento del Sindicato de Madres Comunitarias SINTRACIHOBI: Como política gubernamental para el cuidado de la infancia de los sectores más pobres, el Estado empleó a 87.000 mujeres de escasos recursos, que desde su condición de madres prestan el servicio de cuidado y manutención de la población infantil, en sus lugares de habitación. Sin embargo el Estado les *"reconoce a manera de bonificación medio salario mínimo"*. En el empeño de defender sus derechos laborales y con el acompañamiento del Departamento de la Mujer, se logró conformar el sindicato. Hoy son interlocutoras del Estado y avanzan en su cualificación sindical. El fortalecimiento del sindicato y la demanda de un salario completo, fue definido por el III. Congreso de la Mujer Trabajadora como una de sus principales banderas, lo cual requiere de atención y programas específicos. De igual forma logramos incluirlo en la plataforma de la central y en el pliego de las tres Centrales al gobierno.

3.14.2 Programas en la CGTD.

Programa: Niños y Jóvenes Trabajadores de la CGTD. En 1997 la Comisión de Mujeres dio inicio a este proyecto que busca agrupar a jóvenes que trabajen formal o informalmente con el fin de capacitarlos en derechos y deberes del niño trabajador según el Código del Menor Trabajador, en Sindicalismo, Riesgos Profesionales y Liderazgo; además de realizar con ellos actividades de integración y recreación.

El grupo está compuesto por 110 niños y jóvenes trabajadores, de los cuales 20 son los coordinadores de grupo dependiendo las edades; ellos mismos son los que plantean las actividades, escogen los temas de formación y formulan los proyectos que les permitan utilizar y hacer inversiones para la casa ubicada en el barrio San Francisco de Ciudad Bolívar, la cual es su sede de actividades.

Programa: La Tercera Edad La Comisión de Mujeres comenzó orientando sus esfuerzos a fomentar la asociación de los adultos mayores al movimiento de trabajadores. Es así como hoy en día existen 3 fundaciones de adultos mayores que pertenecen a la CGTD. Con ellos se han desarrollado actividades propuestas por ellos mismos con el fin de que ellos sean autogestores del cambio, es así como se han apoyado brigadas de Salud, donde el SINTRACRONAL, Sindicato de Trabajadores de la Cruz Roja Nacional han apoyado con charlas sobre Hipertensión, Diabetes, Nutrición, entre otras. Se han movilizado contactos con el SENA (Servicio Nacional de Aprendizaje) para capacitarlos en lácteos, huerta casera, marroquinería y hoy

en día muchos de los ancianos han creado en conjunto o con su familia pequeñas micro-empresas que atienden las necesidades del pueblo donde viven y a su vez generan sus propios ingresos. También se han realizado actividades recreativas con CAFAM y una líder de la Comisión de Mujeres a formado en cada Fundación grupos de danzas que representan a la CGTD en algunos eventos, principalmente el día del Adulto Mayor

Programa Atención al Adolescente – Santa Marta- El comité de Mujeres CGTD en la ciudad de Santa Marta ha orientado sus esfuerzos en atender a los adolescentes hijos de las trabajadoras afiliadas, con ayuda de profesionales idóneos a padres y jóvenes se orienta a fortalecer las relaciones familiares y evitar así, las adicciones y violencia que actualmente se vive en la juventud.

4. DIAGNOSTICO DE LAS INSTANCIAS DE LA MUJER TRABAJADORA EN LAS CENTRALES DE COLOMBIA: C.U.T - C.G.T.D. - C.T.C.

El presente análisis retoma los resultado del diagnóstico de cada Central, con el fin de destacar la situaciones comunes y sus diferencias, las cuales se presentarán en los siguientes ámbitos: organización, representación, educación y ámbito reivindicativo.

Muestras: El siguiente cuadro permite conocer el número de encuestas aplicadas por cada una de las centrales y que fueron tenidas en cuenta para el presente diagnóstico.

CENTRAL	No. de ENCUESTAS
C.U.T	23*
C.G.T.D.	30
C.T.C.	19
TOTAL	72

* En el caso de la CUT, se incorporaron al análisis los resultados de otros 545 encuestas realizadas en 1998 a las delegadas al Tercer Congreso de la Mujer Trabajadora.

4.1 Organización

4.1.1 Perfil Sociodemográfico de las Sindicalistas Colombianas: Según los datos recopilados el 50% de las mujeres trabajadoras de las tres centrales están ubicadas en edades entre los 36 y los 45 años, la menor representaciones es para quienes tienen menos de 25 años; el 1.39%.

Más del 50% de las mujeres trabajadoras encuestadas tienen algún vínculo conyugal, el 38.9% son casadas, el 18.1% en unión libre y muchas de las cuales se consideran jefes de hogar; sin embargo las solteras presentan un porcentaje del 26.4%; el cual es mayor en la C.U.T y en la C.T.C.

Lo anterior permite afirmar que las líderes sindicales son mujeres trabajadoras que tienen múltiples responsabilidades y roles, que les dificulta su participación y compromiso en las actividades sindicales, pues para ellas su prioridad es su rol doméstico y todo lo que él implica.

4.1.2 Nivel de escolaridad: predominan quienes han cursado la secundaria pero no la han concluido, 18.06%, esto debido a que la mayoría de las encuestadas ejecutan cargos operativos, fundamentalmente en la C.G.T.D y la C.T.C. Al tener en cuenta los análisis de la CUT, se presenta que en 1998 las encuestas arrojaron un porcentaje elevado de mujeres trabajadoras que de igual forma tenían estudios básicos primarios y secundarios completos e incompletos; hoy, por su parte, la mayoría de trabajadoras se ubican en el sector de la educación, salud, financiero, donde se exige mayor nivel de competencias, por tanto hay mujeres trabajadoras que han concluido carreras técnicas, estudios universitarios de pregrado, postgrado y especializaciones.

4.1.3 Perfil Laboral y Sindical: La muestra seleccionada pertenece en un 77% al sector de los servicios donde se incluye las empresas de comunicaciones, transporte, salud, educación, bancario, alcaldías, etc. Son empresas e instituciones que ofrecen una relativa estabilidad en el empleo, puesto que el 45.83% llevan laborando allí entre 10 y 20 años; lo cual es contradictorio si vemos que a partir de la descentralización estatal, estas instituciones han sido las que más políticas de despido han asumido en los últimos años y han sido las mujeres uno de los grupos más afectados.

4.1.4 Nivel Salarial: el 58.33 % tienen ingresos entre dos y cinco salarios mínimos (\$600.000 a \$1.500.000); también es alto el porcentaje cuyo nivel salarial no sobrepasa al salario mínimo, junto con el auxilio de transporte que es \$ 316.000 pesos (año 2001), situación ésta que dificulta el mantenimiento de un hogar y mucho más la posibilidad que una mujer piense en invertir algún dinero en su crecimiento personal o profesional.

4.1.5 Cargos Sindicales: El 52.78% de las empresas representadas en la muestra tienen sindicatos de base y las trabajadoras encuestadas en un 65.28% pertenecen a las juntas directivas ejerciendo los cargos de secretaria general, tesorera, presidenta y vicepresidenta; sólo el 15.28% fueron trabajadoras de base; esto debido a las dificultades que tienen en acceder a los permisos sindicales. En los cargos sindicales el 59.72% dura entre 1 y 5 años; el 18.06% de 6 a 10 años y sólo el 2,78% lleva de 16 a 20 años.

4.1.6 Programa Mujer Trabajadora en los Sindicatos: Al interior de los sindicatos de las tres centrales es común que no exista un programa o acciones orientadas a la mujer trabajadora (28.8%); la CUT como se observa en la tabla presenta mayor conformación de instancias de la mujer puesto

que de 23 subdirectivas departamentales que la componen, se han conformado en 18 subdirectivas secretarías de la Mujer. Sin embargo en 5 departamentos donde no hay subdirectiva CUT, funciona un comité del trabajo femenino.



En las centrales (CGTD, CTC) no existen formación de secretarías como política sindical, hay fundamentalmente la unión de iniciativas individuales; las actividades que desarrollan las personas o las instancias existentes, se orientan inicialmente a alentar la participación de eventos formativos y a programar actos conmemorativos.

4.1.7 Reconocimiento de las Instancias de las Trabajadoras en las Centrales: El 34 % de la muestra reconoce la existencia de la instancia de la mujer trabajadora en cada una de las centrales y concretan el objetivo de ésta como: la búsqueda de participación de las mujeres trabajadoras; defiende los derechos femeninos y la reivindicación laboral y social; busca la equidad y la igualdad al interior del sindicato; identifica la problemática femenina en los sindicatos y en la sociedad, entre otros.

Las encuestas, identifican como actividad primordial de la instancia de la mujer trabajadora en cada central, el área formativa, cuya metodología busca orientarlas en temas laborales, que les permiten reconocer sus derechos y por ende hacerlos respetar al interior de las empresas donde laboran y en sus comunidades.

4.1.8 El sentido de pertenencia a la instancia de la mujer trabajadora en cada central es débil, por el desconocimiento que tienen de las acciones que realizan, pero también por la falta de recursos (tiempo, dinero) que les impiden tener más cercanía con la Comisión, Departamento o Secretaría y les obligan a participar coyunturalmente en acciones que no generan en ellas compromiso.

El manejo del tiempo aparece como un obstáculo grande en la participación de las mujeres trabajadoras en su actividad sindical; el estudio demostró que un 100% de la muestra dedica la mayoría del tiempo a su trabajo asalariado y al trabajo doméstico; para la actividad sindical en promedio están destinando 7 horas semanales. En la CUT en los resultados de 1998 se encontró que las mujeres dedicaban 5 horas semanales, en la muestra para el presente estudio arrojó que dedican 12 horas, las cuales se destinan mayoritariamente para la formación.

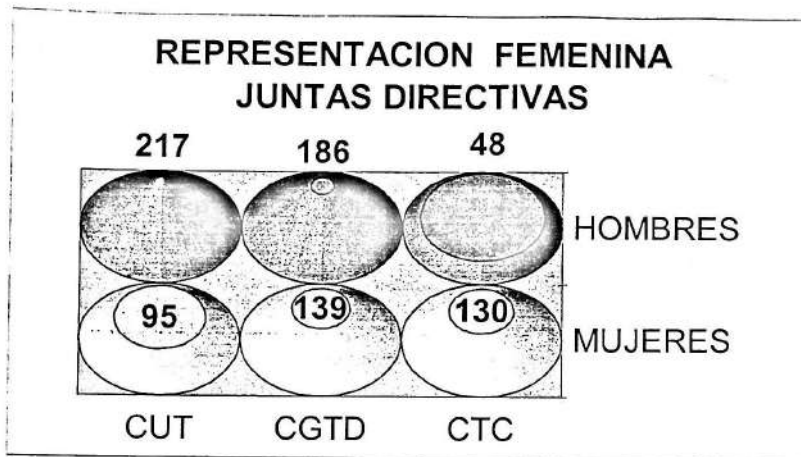
4.2 Representación

Se presenta un aumento relativo de la participación en la toma de decisiones políticas al interior de las Juntas Directivas. 33.12% de las encuestadas reconocieron ser tenidas en cuenta en las decisiones políticas en su organización. Sin embargo, aún se sienten marginadas respecto a la inclusión de su visión política en el momento de las definiciones.

En cuanto a las decisiones de aspectos económicos las mujeres trabajadoras manifiestan ser tenidas en cuenta primordialmente en lo que tiene que ver con la consecución de recursos, pero limitan su accionar en lo que tiene que ver con la distribución y fiscalización.

4.2.1 Representación sindical femenina

Los datos sobre representación femenina en las Centrales son imprecisos. No existe una base de datos confiable, en tanto las organizaciones carecen de cifras actualizadas y los datos que se obtienen en esta investigación pueden ser subjetivos porque se encuestaron mujeres trabajadoras de sindicatos con alta representación femenina.



Las mujeres trabajadoras que pertenecen a las juntas directivas reconocen que representan indiscriminadamente a hombres y mujeres trabajadoras, no se encuentran experiencias de campañas o listas exclusivas de las trabajadoras, y generalmente son elegidas por asamblea cuyo motivo de elección es por reconocimiento de sus capacidades personales.

Los varones siguen ocupando mayoritariamente los cargos de poder. Generalmente, en los sindicatos mixtos ellas continúan sub-representadas y ocupando particularmente las secretarías general, y las comisiones o secretarías de mujer trabajadora y existen casos en los que sindicatos representados en un 80% por mujeres trabajadoras, ellas mismas eligen hombres para dirigirlos.

Esta representatividad se ve aminorada más aún porque aún persisten condiciones de desigualdad en la participación al interior de los sindicatos, principalmente por motivos culturales que limitan los espacios reales de participación a las trabajadoras. Piensan ellas que se les considera incapaces para el que-hacer político dentro de la organización y que los hombres se creen los dueños únicos de este espacio.

4.3 Reivindicaciones

Debido al proceso de ajuste estructural se evidencia disminución en el número de convenciones colectivas y aumento en pactos colectivos. Sin embargo, son pocas convenciones las que tratan cláusulas específicas para reivindicar los derechos de las trabajadoras, diferentes a las que tienen que ver con lactancia y maternidad.

En esta materia la CUT, a través del Departamento de la Mujer trabajadora, ha desarrollado acciones reivindicativas en el área de: (a) Educación con la creación de la Escuela de Liderazgo, Salud y Seguridad Social con las propuestas contra la penalización del aborto en el mercado laboral; (b) Discriminación Salarial; (c) Maternidad, defensa convenio 183 OIT; (d) Trabajo Informal, creación Casa de la Mujer trabajadora; (e) Violencia Laboral (Acoso Sexual) algunas denuncias.

La Comisión de Mujeres trabajadoras de la CGTD, por su parte, ha invertido desde 1997 recursos humanos y financieros para dar formación a las mujeres trabajadoras en: Convenios OIT, Legislación Laboral, Autoestima y Liderazgo femenino; No son muchos los casos de Violencia Laboral (Acoso Sexual) que han llegado a esta instancia, pero actualmente se generan acciones de denuncias nacionales e internacionales para apoyar a una mujer trabajadora que se encuentra atravesando esta situación; además ha enfocado su accionar en reivindicar a los niños y jóvenes trabajadores y a los Adultos Mayores de algunas organizaciones afiliadas.

4.4 Educación

En este ámbito de intervención, es el que las tres centrales han realizado más acciones, unas más que otras, pero este es el eje de su accionar en las instancias que representan a la mujer trabajadora.

La CGTD a través del Departamento de Formación, ha incluido dentro de su planeación anual dos seminarios sobre Género en el mundo del trabajo y son estos eventos los que acercan a las mujeres trabajadoras a la Comisión, por ello un 80% de las encuestadas han participado en eventos formativos especialmente sobre mujer trabajadora, y el 100% de la muestra han tenido educación sindical con un mínimo de una semana de intensidad. Sólo tres personas participantes de la encuesta han recibido educación sindical en el exterior, en la Confederación Latinoamericana de Trabajadores en Venezuela.

En la CUT, el 82.61% de las dirigentas encuestadas han participado en programas educativos sobre el tema género en el Departamento de la Mujer trabajadora; cursos de identidad, talleres y seminarios y temas de coyuntura, incluyendo el trabajo de la Escuela de Liderazgo Femenino-CUT y de la Escuela Nacional Sindical de Antioquia ENS. 5 sindicalistas consultadas han salido del país, por designación de su organización sindical, a eventos educativos convocados por organismos de carácter internacional (CIOLS ORIT, ISP, ICEM, IE, Instituto Suramericano) a Costa Rica, Brasil y Chile.

En la CTC un 63.16% de trabajadoras han recibido formación sindical, 10 sindicalistas (52.63%) han recibido formación en programas educativos sobre mujer trabajadora, particularmente talleres, seminarios y conferencias; eventos en su mayoría convocados por la CTC, CGTD y FEDETRANDES. 5 de estas líderes han recibido educación en el exterior en países como Brasil, Chile y

Bolivia, para eventos convocados por ORIT, Federaciones internacionales, BIC, entre otros.



4.5 Participación

En las centrales se visualizó las siguientes dificultades para motivar la participación de las mujeres trabajadoras afiliadas a los sindicatos, aún más que participen activamente de las instancias creadas para ellas en cada central.

Uno de los obstáculos a la participación es que un alto porcentaje de líderes sólo cuentan con permisos ocasionales en sus sindicatos y estos mismos son limitados ya que generalmente depende de la cantidad de horas o días que se fijan por convención. En la CUT esta dificultad no es marcada porque la mayoría de líderes cuentan con permisos permanentes.

Un segundo obstáculo es la prioridad que todas las mujeres trabajadoras dan a su rol doméstico, el cual les impide utilizar su tiempo libre; se cuenta con un gran compromiso de las mujeres trabajadoras solteras o madres solteras que están comprometidas consigo mismas y con el movimiento, pero ello no basta para lograr las metas y realizar un trabajo integral a nivel nacional.

En la CGTD se visualizó una fuerte limitante para la participación y es la falta de comunicación de los eventos al interior de los sindicatos, las convocatorias a actividades sobre mujer trabajadora son conocidas dependiendo del criterio del presidente de la organización (pues en su mayoría son varones) y la prioridad que se da al interior sobre este tema.

5. CONSIDERACIONES FINALES

Conclusiones CUT

Es claro el proceso de las sindicalistas colombianas por transformar las estructuras y la cultura sindical. Un rico proceso de cualificación y liderazgo de un grupo de trabajadora al interior de las Centrales se hace cada vez más visible. En la CUT, transversas por la teoría y práctica del empoderamiento, en la CGTD y la CTC desde un enfoque asistencialista van ganando espacios al interior de la estructura y política sindical, espacios antes vedados a las trabajadoras.

El autodiagnóstico de las tres Centrales muestra que si bien existen avances significativos, aún persisten múltiples obstáculos, objetivos y subjetivos, para traspasar las barreras sindicales y posicionarse como sujetas y actoras de transformaciones reales frente a la discriminación sexual en el mercado laboral.

Sin lugar a dudas este liderazgo ha logrado inscribirse en procesos formativos que aumentan la capacidad de gestión, a la vez que avanzan en un proceso de aprendizaje de la democracia y autonomía con la cual logran mayor acceso.

Un proceso contradictorio que se nutre en su propia complejidad. Es evidente este trabajo, merece un análisis más detenido que analice la complejidad del proceso, ya que involucra el *sentido* del ejercicio político femenino. Nos detendremos en las disparidades, entre la riqueza manifiesta de este potencial de liderazgo y la ausencia de una fuerza colectiva de dirigentas en los espacios de poder sindical, laboral, político y económico.

Igualdad formal versus igualdad real. Si bien el trabajo de las sindicalistas muestra un proceso contradictorio que nos incluye formalmente y nos excluye simultáneamente de los espacios de poder, como sucede a nivel macro social, esto no compromete exclusivamente a la institucionalidad sindical; es evidente que existen resistencias subjetivas para acceder y posicionarse en los espacios de poder masculinizados e ideologizados.

Es claro que se evade la confrontación sobre las relaciones de poder político excluyente y antidemocráticas, mientras se acepta la inclusión de algunas demandas femeninas que no ponen en riesgo el poder político masculino. Así, el liderazgo femenino se subsume en lógicas patriarcales; ya que se evita la descalificación y sus posibles consecuencias, a cambio de mantener la seguridad que da el ser dirigente política sin el sello de "*feminista*" que opaca su discurso sindical, logrando deslegitimar las reivindicaciones específicas del género.

Sin embargo para entender las dificultades de inclusión de las trabajadoras y de sus demandas específicas, tendríamos que referirnos no solo a la cultura política del sindicalismo, sino también a las forma como se han configurado en

Colombia las relaciones laborales; entre empresa y sindicatos; entre sindicatos y trabajadores y entre empresa y trabajadores; entre ellas; relaciones clientelistas del poder político, paternalistas o relaciones excluyentes, que llevan a la radicalización, o débil capacidad de regulación por parte del Estado de las normas elementales del derecho laboral.

También del contexto sociopolítico y económico del país; (flexibilidad laboral, crisis económica, guerra sucia, relevo generacional de la fuerza laboral) que han contribuido a transformar y desplazar las relaciones laborales, éstos últimos factores reales que limitan la capacidad de negociación colectiva de los sindicatos en general, pero en un obstáculo infranqueable para la dirección sindical femenina

Exclusión versus Autonomía El trabajo del Departamento de la Mujer, circula en su mayoría entre dirigentas socializadas o militantes de los esquemas partidistas de izquierda, aunque son cada vez más, las trabajadoras que se acercan a los sindicatos con expectativas de liderazgo específicamente sindical; no logran traspasar las barreras de los grupos de poder ya incrustados en los sindicatos y cuyos cargos principales pertenecen a los varones.

El Departamento aparece como un espacio autónomo y una oportunidad de ejercer liderazgo. Sin embargo, cuando debe ponerse en juego la autonomía de las trabajadoras, para defender las demandas democráticas, esta autonomía se pierde, acogiéndose a la dirección de los jefes políticos y partidos.

Capacidad de Gestión versus Consolidación de procesos La dirección de las instancias sindicales femeninas aparece como una dirección pequeña y cualificada con muchas dificultades para establecer y consolidar procesos con la dirigencia femenina regional o sectorial, sus proyectos se ejecutan en su mayoría en la capital y no logran irradiar la base sindical en lo nacional. La apropiación de sus banderas y políticas se quedan en las que asisten a los eventos nacionales, pero no logran ejecutarse en las regiones.

Activismo versus liderazgo político. Si bien los eventos sindicales femeninos son de amplia participación, de otra el poco interés por lo específicamente político y reivindicativo parece ser una de las principales debilidades. Es evidente la dificultad expresada en falta de tiempo o apatía para construir propuestas desde su perspectiva en temas de coyuntura nacional o laboral. En general la ausencia del análisis crítico o sustentación de la visión sindical femenina en los escenarios sindicales donde se discuten y aprueban las políticas nacionales y laborales es una constante.

Si bien se identifica el vacío y la necesidad de hacerlo, la voluntad no logra concretarse. Existe una dificultad obvia en términos del desarrollo de competencias analíticas, críticas y propositivas, lo cual es superable, pero es más cómodo leer la coyuntura desde los discursos sindicales masculinos que construir desde la propia subjetividad e intersubjetividad femenina, práctica muy propia de nuestra cultura política.

Entonces el problema habría que relacionarlo con otros condicionantes que ubico como; la motivación de poder y poder específicamente político y los costos de la autonomía ideológica, que expresan una forma sutil de subordinación de género, porque enreda el liderazgo femenino en lógicas institucionales más difíciles de identificar.

La división sindical, desarticula las demandas de género. Es evidente que en las tres Centrales existe una dinámica en torno a las demandas de las trabajadoras, más los celos de cada Central limitan a las dirigencias femeninas articular sus demandas en los espacios de concertación laboral.

Finalmente, la función de garante de la equidad social, no es exclusividad del Estado, a esta tarea deben contribuir todas las fuerzas vivas de la sociedad. A los sindicatos les compete, por ello, ampliar las formas de participación femeninas, incluir los derechos y las garantías de las trabajadoras en las convenciones colectivas, preocuparse por la capacitación sindical que reciben las mujeres, ampliar las posibilidades de participación de éstas en las juntas directivas y en general cambiar actitudes y comportamientos machistas que refuerzan la falta de confianza y la poca solidaridad hacia la mujer sindicalista.

Conclusiones CGTD

El liderazgo de las mujeres en las Centrales de Trabajadores de Colombia nace y se fundamenta por el compromiso que adquiere cada una con el grupo de mujeres trabajadoras que representan; es a través de éste que se esfuerzan personal y profesionalmente por mantener y acrecentar su representatividad y fomentar en sus compañeras la vivencia de estas experiencias.

Cada Central tiene un recorrido dependiendo de su ideología y de las posibilidades formativas, técnicas, financieras que tengan; sin embargo, se visualizó en este último aspecto grandes dificultades en cada instancia de la mujer, puesto que los procesos y programas se han debilitado por la carencia de recursos y los que se han mantenido han sido gracias a la movilización de recursos que hacen las responsables.

La presente investigación fue un aporte valioso a cada instancia porque aclaró en cada una de las participantes el objetivo de pertenecer y representar a la Mujer Trabajadora Colombiana, fortificó el compromiso y fomentó la planeación de actividades viables y estratégicas, que den respuesta a su misión.

Durante todo el proceso de la consultoría se visualizó en los grupos por centrales y en el unificado una apertura a la concertación, a la tolerancia y a la valoración de los aportes individuales y colectivos, aspectos que fortalecen el plan de acción planteado para las tres centrales.

6. PLAN UNITARIO DE FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL DE LAS INSTANCIAS FEMENINAS EN LAS ORGANIZACIONES SINDICALES EN COLOMBIA

Este Plan unitario fue elaborado durante el seminario taller: CUT-CGTD-CTC-OIT, que se llevó a cabo en diciembre 14 de 2001 y en el que participaron las tres instancias de la Mujer en las Centrales sindicales colombianas. En un ambiente de cordialidad y mutuo respeto se presentó el autodiagnóstico de cada Central, para analizar conjuntamente los problemas de las trabajadoras en las organizaciones sindicales, de cara a la conflictiva realidad nacional, laboral y sindical.

Los cuadros que se muestran a continuación, expresan los resultados de un trabajo conjunto cuya metodología participativa permite integrar los diferentes desarrollos y concertar políticas comunes de la dirigencia femenina en el contexto del Comando Nacional Unitario de las tres Centrales y para la ejecución de programas que sean posibles articular según las necesidades e intereses de cada Central.

La primera parte identifica los problemas y las barreras comunes, realizando un ejercicio de priorización y articulación. La segunda parte presenta el Plan Unitario de Fortalecimiento Institucional de las tres instancias de la Mujer .

Finalmente se presentan los resultados finales de la evaluación conjunta del trabajo entre las tres centrales y el aporte de la OIT en el proceso de fortalecimiento institucional del sindicalismo Colombiano.

6.1 Autodiagnostico unitario

6.1.1 Liderazgo político colectivo

IDENTIFICACION DE PROBLEMAS Y BARRERAS	SELECCION DE EJES PROBLEMATICOS COMUNES
<ul style="list-style-type: none">a) Faltan programas, recursos e infraestructura para la formación sindical femenina.b) Dificultad para centrar su acción en el ámbito político laboral y sindical.c) Poca apropiación de la identidad de mujeres y de trabajadoras sindicalistas.d) En general falta formación profesional en la dirigencia femeninae) Ausencia de posicionamiento de las demandas de las mujeres en las agendas sindicales.f) Débiles mecanismos democráticos.g) Trampas del patriarcado.h) Rivalidad y competencia entre mujeres ausencia de sororidad.	<ul style="list-style-type: none">1. Falta Formación Sindical Integral2. Dificultad para reconocer e integrar un liderazgo colectivo.

6.1.2 Educación

IDENTIFICACION DE PROBLEMAS Y BARRERAS	SELECCION DE EJES PROBLEMATICOS COMUNES
<p>a) Faltan recursos económicos y humanos para hacer formación sindical con perspectiva de género.</p> <p>b) Insuficiente formación en las regiones.</p> <p>c) Falta de programas integrales y con continuidad.</p> <p>d) Falta descentralización</p> <p>e) Poca sostenibilidad</p> <p>f) Falta autonomía económica en las secretarías de la mujer.</p> <p>g) Ejecución de programas sin acompañamiento.</p> <p>h) Pocos sistemas eficientes de evaluación.</p> <p>i) Faltan indicadores de gestión.</p> <p>j) La educación sindical en las centrales y organizaciones sindicales , reflejan poca perspectiva de género.</p> <p>k) No existe sistematización de los procesos.</p> <p>l) Los programas realizados en las centrales, se hacen mediante autogestión de las mujeres, no existe disponibilidad financiera de las centrales.</p>	<p>1. Acordar una política educativa.</p> <p>2. Preparar un proyecto educativo conjunto y articulado entre las tres centrales con apoyo de la Escuela de Liderazgo de la CUT</p> <p>3. Garantizar una transversalidad en la política educativa en general en las centrales</p>

6.1.3 Representación

IDENTIFICACION DE PROBLEMAS Y BARRERAS	SELECCION DE EJES PROBLEMATICOS COMUNES
<ul style="list-style-type: none"> a) Falta integración de las dirigentas con objetivos comunes. b) Falta estrategia para la reflexión de género con los hombres. c) Los liderazgos femeninos en su mayoría carecen de perspectiva de género. d) A los estatutos de las centrales les falta actualización. e) Ausencia de campañas en cada sindicato para garantizar el funcionamiento actualizado de las secretarías de la mujer. f) Ausencia de mujeres empoderadas, en espacios donde se definen las políticas laborales y sindicales. g) Falta autonomía en los espacios de la mujer en las organizaciones sindicales. h) Se requiere asesorar los pliegos de peticiones para que contemplen claramente las reivindicaciones de las mujeres. 	<ul style="list-style-type: none"> 1. Crear nuevas estrategias para sensibilizar y acercar a las mujeres dentro de las organizaciones 2. Innovar en metodología para involucrar a los hombres en las organizaciones sindicales para que consideren importante las reivindicaciones de género. 3. Asegurar el compromiso de participación de las mujeres.

6.1.4 Organización

IDENTIFICACION DE PROBLEMAS Y BARRERAS	SELECCION DE EJES PROBLEMATICOS COMUNES
<ul style="list-style-type: none"> a) Carencia de la planeación estratégica. b) Dificultades económicas. c) Falta Compromiso para asumir responsabilidades. d) Debilidad en las estructuras. e) Faltan campañas de organización. f) Falta identificar un proyecto propio. g) Los planes de los departamentos y secretarías se quedan en la cúpula y falta que lleguen a las bases y a las regiones. h) Escasa articulación con los temas sectoriales. i) Debilidad en las estrategias. j) Equipos débiles o inexistentes, hay protagonismo individual 	<ul style="list-style-type: none"> 1. Consolidar equipos en cada central en todas las regiones donde se tenga influencia. 2. Se requiere una planeación estratégica que garantice la visión ,acción y proyección. 3. Acordar estrategias para garantizar la visibilidad del liderazgo colectivo de las mujeres en las centrales.

7. PLAN DE ACCION UNITARIO

7.1 Liderazgo politico colectivo

Problema	Objetivo General	Objetivo especifico	Actividades	Tiempo	Responsable
Dificultad para transversalizar el tema de género en las políticas macro sindicales y laborales	Incidir en las políticas laborales y sindicales con temas que incluyan las demandas de las trabajadoras	Fortalecer los departamentos de la mujer en las centrales y las secretarías en las regiones. Crear las secretarías de la mujer donde no existan.	Buscar un espacio en el Comando Nacional Unitario. En el primer semestre del año 2002, realizar el Encuentro Nacional de Mujeres Trabajadoras Sindicalistas, para socializar los temas vinculados a la política macro-sindical y Laboral en los actuales escenarios . Elaborar y articular la agenda propia de las mujeres. Conmemorar conjuntamente en el 2002 las fechas del 8 de marzo, 28 de mayo y 25 de noviembre. Elaborarlos temas sobre mujer, Concertación Laboral y Seguridad Social.	Un año la primera etapa	Direcciones nacionales de mujeres sindicalistas y departamentales de manera conjunta y articulada

7.2 Educación

Problema	Objetivo General	Objetivo Especifico	Actividades	Tiempo	Responsable
Ausencia de un espacio de articulación entre las tres centrales, para definir políticas educativas	Creación de un comité articulado entre las tres centrales para incidir en las políticas educativas.	-Trazar políticas educativas que permitan visibilizar el trabajo de las mujeres en las centrales con perspectiva de género	<p>Convocar con esta finalidad el equipo designado por cada central para integrar el comité.</p> <p>Convocar un equipo de asesoras que apoyen la tarea educativa.</p> <p>Realizar jornadas educativas entre las tres centrales, a partir de la Escuela de Liderazgo-CUT</p> <p>Identificar y establecer espacios de articulación de acciones educativas sobre temas específicos de las mujeres en el movimiento sindical.</p> <p>Preparar y realizar seminarios sobre temas de actualidad, tomando en cuenta la planeación estratégica de cada central.</p>	Tres primeros meses 2002	<p>Cada central designa 2 delegadas</p> <p>El comité designado</p>

7.3 Representación

Problema	Objetivo General	Objetivo específico	Actividades	Tiempo	Responsable
Insuficiente representación cuantitativa y cualitativa de las trabajadoras en las estructuras de poder sindical	Fortalecer la representación de la mujer trabajadora en las instancias de dirección del sindicalismo Colombiano	Revisar y reformar los estatutos de cada central para que se incluyan mecanismos de participación de las mujeres trabajadoras	Socializar la ley de cuotas al interior de cada central. Sensibilizar al interior de cada central, por medio de seminarios, talleres y tertulias. Conformar un equipo profesional de asesoras para acompañar las negociaciones colectivas, la revisión de pliegos y los procesos de concertación.	Un año. Con seguimiento y evaluación cada dos meses	Departamentos secretarías y comisiones de la mujer en cada central

7.4 Organización

Problema	Objetivo General	Objetivo específico	Actividades	Tiempo	Responsable
No existe una planeación estratégica en las tres centrales para trabajar en la unidad de acción entre las mujeres.	Acordar un Plan de Acción que contenga propuestas estratégicas en lo organizativo, político y económico, con el fin de que cada central lo adecue a sus condiciones, conservando su autonomía.	Preparar grupos o cuadros para organizar a las personas en los diferentes frentes de desempeño. Realizar talleres, seminarios, con seguimiento evaluativos, con el objeto de hacer planeación estratégica con las tres centrales.	Presentación de proyectos a nivel nacional e internacional por lo menos dos veces al año. Realizar acciones conjuntas entre los departamentos o comisiones de la mujer, garantizando la autonomía.	Un año Primer a etapa	La CUT- CGTD- CTC

8. EVALUACION

Trabajo conjunto en las centrales Sindicales Colombianas: CUT, CGTD, CTC.

8.1 Expectativas de las participantes frente al trabajo articulado de las tres centrales.

- ◆ Lograr una mejor integración.
- ◆ Lograr estrategias de intervención de acuerdos entre las centrales.
- ◆ Llegar a un plan de acción donde se pueda fortalecer la central y por ende el trabajo de las mujeres.
- ◆ Compartir experiencias y expectativas, actualización y llegar a un mínimo de acuerdos de acción.
- ◆ Fortalecer conocimientos sindicales de historia.
- ◆ Solidaridad, unión y apoyo.
- ◆ Fortalecer el espíritu e competencia.
- ◆ Motivar a muchas más mujeres a participar en la vida sindical y que se cumpla y se trabaje de acuerdo a el tema tratado en este seminario.
- ◆ El fortalecimiento del liderazgo femenino en el marco sindical de manera integral.
- ◆ Avanzar en conocimientos para reforzar el liderazgo.
- ◆ Aprender, ya que es mi primera participación en este centro.
- ◆ Fortalecimiento y unión entre las centrales obreras con tareas y metas específicas, con acciones positivas.
- ◆ Ampliar los conocimientos de desempeño de la mujer en el trabajo sindical y ponerlo en practica en nuestra organización.
- ◆ Que en unión con todas las compañeras se elaboren estrategias para nuestro desempeño como sindicalistas y como mujeres.
- ◆ Ampliar conocimientos sobre la participación de la mujer en el movimiento sindical
- ◆ Que se concrete lo discutido, igualmente se pueda difundir en las compañeras de trabajo.
- ◆ Socializar experiencias , fortalecer la formación de liderazgo sindical.
- ◆ La posición de las tres centrales frente al que hacer y al plan de fortalecimiento sindical, la OIT frente a las mujeres.
- ◆ Construir propuestas de acción desde las tres centrales en el tema de las trabajadoras.
- ◆ Tener una gran fuerza para fortalecer la unidad de las mujeres y mayor aplicación en conocimientos.
- ◆ Conocer el avance sobre la organización de las mujeres en los sindicatos. Integrar las diferentes expectativas de las tres centrales.
- ◆ Intercambio de experiencias , fortalecimiento de las expectativas como mujeres lideres en género , formación política y organización.

- ◆ Encontrar elementos que permitan a las mujeres de las tres centrales encontrar puntos comunes para fortalecer la organización de las mujeres en el movimiento sindical.
- ◆ Coadyuvar al proyecto de las centrales departamento de la mujer en la OIT, buscar alianzas estratégicas entre las centrales.
- ◆ Trabajar por las mujeres que participen activamente en los sindicatos para empoderarnos y posesionarnos políticamente, teniendo en cuenta la estrategias de las centrales.
- ◆ Crecer y construir juntas y socializar.
- ◆ Adquirir y fortalecer nuestra participación para posesionarnos en el ámbito político con altura y conocimiento .
- ◆ Poder establecer alianzas.
- ◆ Adquirir más conocimientos sobre la mujer trabajadora y llevarlos a la práctica.
- ◆ Poder iniciar un proceso de integración de las mujeres sindicalistas.
- ◆ Unificar criterios para un bien común.
- ◆ Conocer las problemáticas de las centrales y aprender.
- ◆ Tener conocimiento de la historia de la mujer en las centrales y ojalá pensar en una futura unión.
- ◆ Ampliar más conocimientos conociendo las problemáticas de la mujer a nivel internacional, además conocer normas propuestas, proyectos para mejorar nuestro nivel.
- ◆ Aprender de las otras centrales y en conjunto buscar mecanismos de solución para lograr un mejor bienestar de la mujer trabajadora.
- ◆ La unidad de criterio de las tres centrales obreras, un paso importante para el surgimiento de la unidad de acción para mejorar condiciones de vida.
- ◆ Aprender de las experiencias colectivas.
- ◆ Reconocemos que hay muchos acercamientos, aprovecharlos y reconocer las dificultades.

8.2 Contenidos

Valoración colectiva sobre los aportes de la investigación en cada Central

- ◆ Legitimar y valorar el recorrido histórico de cada una de las centrales, visibilidad para el trabajo de las mujeres desde que se inició el sindicalismo en Colombia, evidencia la lucha de sobrevivencia ante la violencia estatal.
- ◆ Valorar el recorrido histórico de las centrales, "quien no conoce su historia está condenado a repetirla".
- ◆ Interesantes los aportes de cada central, como una forma de consolidar la unidad de acción
- ◆ Importante reseña histórica sobre cada central, se debe continuar dándola a conocer en diferentes eventos sindicales.
- ◆ Permitted diagnosticar el trabajo y el estado actual de cada central, en el tema de mujer trabajadora, participación y organización.

8.3 Impacto de este trabajo en la instancia de la Mujer en la Central / Cambios producidos

- ◆ Se conoció la situación actual de cada central.
- ◆ Concientización para realizar trabajos comunes y solidarios.
- ◆ Lograr impactar el liderazgo desde las distintas centrales, con el fortalecimiento en el trabajo de las mujeres.
- ◆ El estudio muestra que en los procesos históricos del sindicalismo, siempre han estado presentes las mujeres, pero no se han tomado en cuenta para la toma de decisiones, sin embargo las mujeres se han ido posesionando en los cargos de dirección.
- ◆ Lograr impactar el liderazgo desde las distintas centrales, con el fortalecimiento en el trabajo de las mujeres.
- ◆ Producto del trabajo realizado en este evento salimos con una visión de unidad para una mejor preparación, para enfrentar los problemas en el campo laboral con criterio unificado.

8.4 Impacto del Seminario en las perspectivas de acción de las tres centrales de la Mujer en el sindicalismo Colombiano

- ◆ Entendemos la participación unitaria, en todos los problemas laborales y cómo la unidad nos llevará a vencer los problemas, pero teniendo en cuenta que debemos conservar la autonomía y libertad de pensamiento.
- ◆ Disposición de unidad a través de la concertación para el fortalecimiento y empoderamiento de las mujeres en el sindicalismo Colombiano.
- ◆ Surgió como prioridad, la motivación en cada uno de los ejes. Organización, representación y liderazgo político y educación.
- ◆ Compartimos y coincidimos en un plan de acción unificado, desde las mujeres , para las mujeres trabajadoras sindicalistas a nivel nacional, con autonomía de cada central.

8.5 Conclusiones para el trabajo conjunto

Surge la inquietud de las tres centrales, qué pasará con las conclusiones del seminario? Será una estadística o documento más?

¿Qué ha pasado con los anteriores seminarios?

¿Mapa de Género?

¿Las conclusiones del encuentro de las tres centrales realizado en el pasado mes de septiembre en Paipa no ha sido socializado entre las trabajadoras?

Seminario nacional sobre erradicación del trabajo infantil

Elaborar un plan estratégico con perspectiva de género, que nos permita trabajar articuladamente, con las mujeres trabajadoras sindicalizadas.

8.6 Sugerencias

- ◆ Que las asesoras externas, comuniquen por escrito las acciones y avances del documento, el cual debe ser enviado a las centrales y de estas a las diferentes organizaciones sindicales.
- ◆ Solicitamos a la OIT, se tenga en cuenta a las trabajadoras profesionales, o conocedoras del tema sindical para próximas investigaciones, a fin de que el proceso de investigación, aporte realmente al proceso de las centrales, y las investigaciones acompañen el proceso de fortalecimiento de la mujer en las secretarías.
- ◆ Se debe tener en cuenta a futuro desarrollar más tema de violencia en el mundo del trabajo y la afectación a su trabajo en su liderazgo sindical.
- ◆ Propiciar otros encuentros con elaboración de agendas propias de cada central.
- ◆ Respetar el pensamiento ideológico de cada persona.
- ◆ Cumplir los programas elaborados.
- ◆ Interpretar las realidades de cada región, para aplicar y realizar el trabajo..
- ◆ Se logró el objetivo del trabajo conjunto en la elaboración de criterios, debe merecer un reconocimiento histórico.
- ◆ Se realice un seguimiento y se fortalezcan los lazos de fraternidad, solidaridad entre las mujeres de las tres centrales de Colombia.
- ◆ Que las mujeres de las centrales aprovechen este encuentro, para propiciar la conmemoración del 8 de marzo del año 2002 conjuntamente.

8.7 Palabras de clausura del seminario por las responsables de cada central

Miriam Luz Triana: CGTD, Secretaria de Finanzas y Secretaria de la Comisión Nacional de Mujer y Niñez Trabajadora.

"Me sorprende la importancia que representa este evento. Aquí se expresaron dos tendencias, la de la CLAT-CMT y la de la CIOSL ORIT; sin embargo el trabajo de las tres consultoras facilitó este encuentro.

El reto de cumplir con las metas que nos propusimos supone que tenemos claro el compromiso y entender que la mayoría de ellas dependen de nosotras, cada quien respetando las autonomías.

Este es el primer evento, pero no el último, esta iniciativa se debe reflejar en las regiones".

Luz Mary González CTC: Secretaria de Asuntos Femeninos.

"Creo que no nos equivocamos cuando le solicitamos a la OIT el apoyo a este evento, el resultado es positivo.

Es el ejemplo de que las mujeres somos dadas al dialogo, a la concertación.

Este plan tan importante que hemos elaborado y aprobado, tenemos el compromiso de desarrollarlo en colectivo, no podemos esperar que las tres directivas solas lo hagamos realidad.

Las regiones hay que mirarlas con detenimiento, con las mujeres participando el sindicalismo tiene que ser diferente y mejorar. Cumplir nuestros compromisos. Las propuestas son muy sólidas y depende de los compromisos que asumamos, aprovechando las fortalezas de cada central"

Patricia Buriticá Cespedes CUT: Directora del Departamento de la Mujer.

"Resaltar este primer encuentro entre las mujeres de las centrales.

La participación en el COMUANDES (Comité de mujeres trabajadoras de la Región Andina), dentro del Consejo Laboral Andino, ahora Colombia es punto focal.

Allí se han venido construyendo acuerdos pequeños, pero seguros, la construcción de acuerdos no es tarea fácil.

El proceso de hacer este seminario es muy significativo y requiere de cuidar este paso que damos, aunque parezca débil, pero es un principio.

En el Comando Nacional Unitario, las demandas de las mujeres no aparecen visibles.

Hoy se escucharon propuestas de una sola Central, es un sueño por ahora .

Si logramos construir una estrategia conjunta, podemos ganar en confianza.

Para la OIT es importante que realicemos procesos conjuntos y para esto tenemos que caminar despacio sin atropellarnos.

Podemos construir propuestas alrededor de la seguridad social, sacar unos ejes acción , ubicarnos en una posibilidad cuesta hacerlo, se debe estar dispuestas a buscar esas líneas de acción, pareo posesionar unas y otras.

Avanzar en pasos de unidad concreta, es bueno reconocer las diferencias y visibilizarlas, no tienen porque dividirnos.

La calidad del evento ha dejado insumos importantes que han aportado las consultoras y es de nuestra responsabilidad transformar las conclusiones en acciones. Esta es una contribución muy importante y de las estrategias que logremos implementar, dependerá los alcances de estas conclusiones.

Agradecer a la CGTD y al INES la acogida en su instituto de educación."

9. BIBLIOGRAFIA

ARANGO, Luz Gabriela. Religión familia e industria en la transmisión de valores: El caso de las obreras textiles en Antioquia En Rainer Dombois y Carmen Marina López. Cambio técnico empleo y trabajo en Colombia. FESCOL Abril 1993 pág. 343 -364.

Cárdenas Miguel Eduardo: Colombia un sindicalismo errante tantea su futuro. Globalización, apertura económica y relaciones industriales en América Latina. Ed, CES, Universidad Nacional, 1ª. Edición, Bogotá enero 1999 pág. 222.

OIT Análisis comparado; Las organizaciones sindicales de los países andinos como actores del sistema de relaciones Laborales. (Molina Oscar - 2000).

La evolución de la contratación colectiva en Colombia, 1990-1996: Julio Puing F. Y Beatrice Hartz S. Ed, CES, Universidad Nacional, 1ª. Edición, Bogotá enero 1999 pág. 222.

URIBE, María Tila "Los años escondidos" Ed. CESTRA , Bogotá, abril 94, Cap. III, Pág. 30-47.

"Una emancipación bajo tutela. Educación y trabajo de las mujeres en el siglo XX." Las grandes mutaciones del siglo (s.d.).

SALGADO, Jorge "Historia del Movimiento Obrero Colombiano" (s.d.).

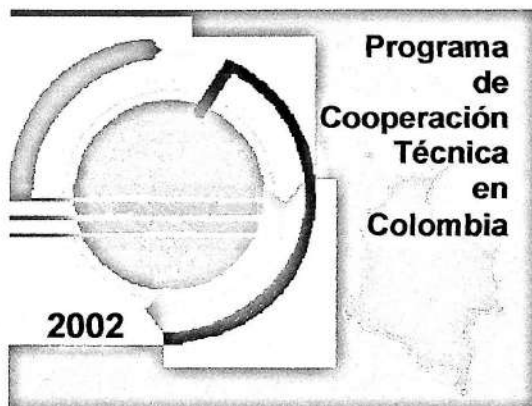
Información extraída del Anuario Estadístico del Municipio de Medellín, 1922: En Salgado Jorge, Historia del movimiento obrero en Colombia. (s.d).

VELAZQUEZ; Toro Magdala. "La República Liberal y la lucha por los derechos civiles y políticos de las mujeres". En las mujeres en la historia de Colombia Tomo I, Ed. NORMA, Bogotá 1995 pág. 183 - 257.

- "Condición Jurídica y Social de la Mujer" Nueva Historia de Colombia Volumen V Capitulo I.



OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO
OFICINA REGIONAL PARA LAS AMÉRICAS



**Plan unitario de fortalecimiento
institucional de las instancias
femeninas en las organizaciones
sindicales de Colombia**

*Marta Burítica
Lina Carrillo
Ofelia Londoño*

**Equipo Técnico Multidisciplinario
para los Países Andinos**