





# Trayectorias, desafíos y agendas de las mujeres en la negociación colectiva

Aportes del Primer Encuentro de Género  
y Negociación Colectiva: Mujeres que transforman el sindicalismo

**Por: Viviana Osorio Pérez**

Encargada del área temática Mujeres y Trabajo Decente, ENS

Nos queremos empoderar de los derechos que como mujeres tenemos. Tradicionalmente se nos ha tachado como «las débiles», pero a través de la luchas y de la vinculación de las nuevas generaciones en este esfuerzo, se están logrando buenos resultados.

Yolanda Cosío, sindicalista del sector de la salud



La negociación colectiva tiene un gran potencial transformador en las relaciones de género en el ámbito laboral, por lo que la articulación de las mujeres hacia objetivos comunes de igualdad al interior de las organizaciones sindicales y en las relaciones laborales se hace impostergable.

Bajo este presupuesto se realizó el *Primer Encuentro de Género y Negociación Colectiva: mujeres que transforman el sindicalismo*<sup>1</sup>, el cual reunió alrededor de 80 mujeres sindicalistas de todo el país, pertenecientes a diversos sectores económicos<sup>2</sup> y de organizaciones sindicales de todos los niveles. El propósito fue el de propiciar un espacio de intercambio de experiencias entre mujeres sindicalistas, que permitiera construir agendas en el movimiento sindical a partir de las experiencias, necesidades y expectativas de las mujeres, visibilizando sus necesidades e intereses estratégicos. Esto se llevó a cabo a través de paneles en los que se dio un intercambio de realidades en diálogo con el auditorio, así como en las mesas de trabajo, de lo cual se sacaron las conclusiones del encuentro y se estableció la ruta de trabajo.

En este artículo se hace una introducción breve sobre la importancia y las implicaciones de integrar la perspectiva de género en la negociación colectiva, como corolario fundamental del derecho de libertad sindical; posteriormente, se describen los ejes en materia de género que fueron abordados en el encuentro; luego, se presentan los ámbitos de acción señalados por las sindicalistas de cada sector económico para lograr la equidad de género; y, al final, se anotan las observaciones y recomendaciones obtenidas en las discusiones realizadas en este espacio.

1. Este encuentro se realizó en Medellín durante los días 17 y 18 de julio del 2014. Fue organizado por: CUT, CTC, ISP, INDUSTRIALL, UNI, ITF y UITA; tuvo el apoyo de: FNV, FESCOL y la ENS.

2. Tuvieron presencia los sectores de: educación, salud, finanzas, madres comunitarias, trabajo doméstico, trabajo informal, siderurgia/autopartes, construcción/madera, minero/energético, agroalimentario, sector público, comercio y telecomunicaciones.

## Del qué, por qué y para qué de la negociación colectiva en clave de género

La negociación colectiva tiene un infinito potencial transformador de las relaciones de género que se dan hoy en el mundo del trabajo. Entre otros, el Convenio 154 de la OIT sobre negociación colectiva, que determina los propósitos y las dimensiones de la misma, muestra su importancia para el logro de la equidad de género en el mundo del trabajo ya que, a través de dicha negociación se fijan las condiciones y se regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores y trabajadoras; también obliga a los Estados miembros a adoptar medidas con la finalidad de que la negociación colectiva se aplique a «todas las categorías de trabajadores de las ramas de actividad».

Integrar la perspectiva de género en la negociación colectiva, es un asunto de derechos humanos, y de toda la sociedad. Así lo establecen distintos instrumentos del derecho internacional<sup>3</sup>, de tal forma que se ha instituido como uno de los principales temas de la agenda internacional<sup>4</sup>. De hecho, los convenios de la OIT, señalan la íntima relación entre los derechos de libertad sindical y de igualdad<sup>5</sup>. De otro lado, en la Ley 1257 de 2008, en Colombia,

3. Entre ellos la Declaración Universal de Derechos Humanos; la Convención Americana sobre Derechos Humanos y el Protocolo de San Salvador; y, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW). La Conferencia de los Derechos Humanos de Viena (1993), señaló que «los derechos humanos de la mujer y de la niña son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales».

4. La misma conferencia de Viena, señaló el alcance de la equidad de género y de toda forma de discriminación basada en el sexo, al afirmar que estos «son objetivos prioritarios de la comunidad internacional».

5. El Convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (1948), establece en su artículo 2 que «los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones», garantizando la libertad sindical sobre la base de la igualdad y la no discriminación. A su vez, el Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (1949), establece de forma taxativa en su artículo 1: «Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo».



se estableció el principio de corresponsabilidad, en virtud del cual

las organizaciones de la sociedad civil, las asociaciones, las empresas, el comercio organizado, los gremios económicos y demás personas jurídicas y naturales, tienen la responsabilidad de tomar parte activa en el logro de la eliminación de la violencia y la discriminación contra las mujeres<sup>6</sup>.

Integrar la perspectiva de género en los procesos de negociación colectiva tiene tres grandes implicaciones: *i*) implementar mecanismos para asegurar la participación de las mujeres en todas las etapas de la negociación colectiva; *ii*) determinar acciones positivas directamente encaminadas al logro de la equidad de género; y, *iii*) asegurar la inclusión de las necesidades y expectativas de las mujeres en los pliegos y en la convención colectiva.

Esto implica, a su vez, introducir nuevas dinámicas en los procesos de negociación colectiva, tales

como: integrar la pregunta sobre la realidad de las mujeres en la empresa en los estudios previos; propiciar espacios de formación sobre la perspectiva de género y derechos de las mujeres en el marco de la negociación colectiva, así como en los propios procedimientos de negociación; y, generar espacios para la discusión y socialización de las propuestas. Es indispensable así mismo, el compromiso en materia de igualdad de las personas involucradas.

Una de las mujeres participantes comentó al respecto lo siguiente:

Yo hago un llamado porque la participación de las mujeres, no solo debe dar en cantidad, sino en calidad, participando en todo el proceso de negociación. Primero, en la identificación de los riesgos y los factores importantes para hombres y mujeres; y luego, en las negociaciones, para posteriormente hacer un proceso de seguimiento a estas negociaciones. Las mujeres debemos estar haciéndoles seguimiento a estas convenciones

6. Artículo 15.

porque, de no ser así, nos va a quedar la tarea a medias.

*Ermelina Álvarez, sindicalista del sector público*

Algunas ventajas de introducir este enfoque a la negociación colectiva son: se favorece el empoderamiento de las mujeres y la integración de sus intereses a la agenda de diálogo social; contribuye a promover el principio de la igualdad de oportunidades y la no discriminación; fortalece los procesos mismos de negociación y organización sindical; constituye una expresión moderna e innovadora de relaciones laborales; posibilita la aplicación más específica y con mayores garantías de las normas nacionales e internacionales referentes al principio de igualdad y no discriminación; y, contribuye al desmonte de estereotipos de género que propician la discriminación, tanto en el marco de las relaciones laborales como en la sociedad en su conjunto.

### **Algunos casos exitosos, en las palabras de las mujeres**

De 124 trabajadores en 2011, pasamos a 5.500 en 2014; es decir, tuvimos un crecimiento de afiliación superior al 4.400%, en un país donde la tasa de sindicalización es apenas del 4%, y la incidencia de la negociación colectiva no supera el 2%. Nuestro sindicato surgió en 2011, y la negociación colectiva fue en 2012. Se firmó a dos años y, en 2013, se firma la segunda convención. El 50% de la junta directiva, son mujeres y, el otro 50%, son hombres; al igual que en el Comité de Quejas y Reclamos. Estatutariamente, cada subdirectiva debe estar conformada por tres mujeres y tenemos subdirectivas que solo son mujeres. Se han negociado cláusulas para las mujeres. La empresa tiene un código de ética donde se respeta a las mujeres, se protege frente al acoso y el trabajo forzoso. Esta empresa es liderada por hombres en un 98%. Cuando un directivo tiene mucho poder, hay que generar estrategias para hacerle peso. Ellos podían cancelar contratos de

trabajo fácilmente. Esto hacía alejar a las mujeres del sindicato: por ello la importancia del tema.

*Luz Marina Díaz, presidenta de la Unión de Trabajadoras y Trabajadores de Grandes Superficies del Comercio en Colombia*

En Almacenes Tía, tenemos 650 trabajadores y unos 500 afiliados, donde el 90% de los afiliados somos mujeres y el 10% hombres [...]. La junta nacional está conformada por 10 mujeres y un hombre; seis seccionales que son dirigidas por mujeres. A pesar de que la mayoría de trabajadoras de estos almacenes somos mujeres, por mucho tiempo el presidente del sindicato fue un hombre que hacía y deshacía en este cargo; y, por medio de nuestra formación, entendimos que nosotras debíamos empoderarnos de este espacio, y esta situación cambió.

*Luz Mary Sánchez, Sindicato Almacenes Tía*

Las madres comunitarias nos conformamos en 1987; pero, hasta 1992, nos organizamos como sindicato. Sí, hemos empezado a hacer un proceso de negociación, porque solo hasta este año se nos reconoció como trabajadoras. Pero además de eso, buscamos ser reconocidas como empleadas del Estado por parte del ICBF. Hemos tenido logros, como la seguridad social y aportar a las pensiones como madres comunitarias. En el 2012, una sentencia de la Corte Constitucional señaló que debemos ser reconocidas como trabajadoras, pero solo hasta este año se empezó el proceso de formalización, que, además, nosotras como sindicato, no lo llamamos así. Este reconocimiento se dio por un paro de 50 días que realizamos. Y hemos tenido ganancias, pero no se han logrado por convención colectiva. En este momento hay 36.000 afiliadas al sindicato, de un total de 63.000 mil madres comunitarias.

*Luz Mery, Madres comunitarias*

SaludCoop es una empresa estigmatizada por los diferentes casos de corrupción que en ella se han dado. En esta entidad se inicia un proceso de formación de un sindicato con 25 mujeres, quienes, el primer día fueron víctimas de amenazas de despido. Luego de una corta lucha de tres años

para posicionarnos hemos logrado estar presentes a nivel nacional con un número de 10.000 afiliadas y afiliados. Por medio de una encuesta que realizamos en el sindicato nos dimos cuenta [de] que el 80% somos mujeres, y empezamos a dar una lucha por la convención colectiva donde hemos logrado mejorar las condiciones para los y las trabajadoras.

Luz Fanny Zambrano, presidenta de Ssintrasaludcol

## Puntos comunes de acción para la equidad de género en el mundo del trabajo

### INCREMENTAR LOS NIVELES DE AFILIACIÓN Y PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES A LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

En general, las participantes observaron que la afiliación de las mujeres a las organizaciones sindicales presenta diversos obstáculos, frente a los cuales es necesario responder con estrategias coherentes con su realidad en cada contexto y profesión.

El miedo a perder el empleo, y la estigmatización de los sindicatos, fueron factores que se señalaron como limitantes para la afiliación y la participación femeninas; además de las dificultades para la afiliación y el ejercicio del rol sindical, los cuales fueron señalados como más pronunciados para las mujeres. Sin embargo, no se presentan estrategias específicas para promover la afiliación sindical de las mujeres, porque su vinculación suele ocurrir en contextos de procesos disciplinarios o en otras situaciones que amenazan su estabilidad laboral.

Yo llegué al sindicato gracias a que fui víctima de persecución dentro del trabajo y, al ingresar al sindicato, me he podido capacitar mucho [...]. Nos hemos sentado a exigirles a los directores de los hospitales, las condiciones necesarias para tener un trabajo digno y decente en la Bogotá Humana [...]. Estos procesos han sido muy difíciles para las mujeres por el miedo que tienen a perder su empleo, o por el miedo que implica el que se empiece un procedimiento disciplinario en su contra. Pero cuando ven que sus derechos están

siendo muy vulnerados, ahí sí buscan al sindicato. Todo esto debido a que los sindicatos están muy desprestigiados.

Magda Pineda, panelista por el sector salud

Gracias a una investigación disciplinaria que me hicieron, vi la oportunidad de dejarme reclutar por la organización sindical, que me ha permitido crecer como persona y como mujer.

Esperanza Lozano, panelista por el sector salud, Anthoc

El 56% del sindicato son mujeres; y la asistencia de las mujeres dentro de nuestras asambleas anuales es del 40%, cosa que no se veía antes. La participación de la mujer en estos espacios no se da fuertemente por miedo, por temor.

Panelista por el sector financiero

También está la violencia psicológica y las barreras para el ascenso de las mujeres en las empresas. No poseemos liderazgos. Tenemos iniciativas. Pero como no poseemos esos liderazgos, no las realizamos o ni siquiera hablamos, por miedo a la crítica o a la ridiculización de nuestras propuestas.

Puesta en común de trabajo por sectores, sectores público, educación y salud

Hubo un consenso frente al peso que tienen las labores en la economía del cuidado y la dificultad para conciliar la vida familiar, personal y laboral en la decisión de las mujeres de afiliarse a las organizaciones sindicales y, con mayor razón, para ejercer roles de liderazgo.

A veces las mujeres somos apáticas a estas apuestas por los derechos laborales, debido a la cantidad de obligaciones que tenemos como madres, esposas. Y, muchas veces, la actividad sindical es tediosa y muy desagradecida.

Gloria Elena Arenas, panelista por el sector salud

Es muy cierto que el tema del cuidado suele ser un gran obstáculo, ya que hay una gran dificultad para conciliar el rol sindical con aquellas responsa-



bilidades como madres y esposas. En este sector, es muy difícil convencer a las mujeres que se afilien al sindicato.

María Francisca Rocha, sector agroalimentario

#### **INCREMENTO DE LA REPRESENTACIÓN DE LAS MUJERES EN LOS ÓRGANOS DIRECTIVOS DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES**

Solo en los sectores feminizados parecería que la afiliación mayoritaria sea de mujeres. Pero, no en todos los casos las mujeres hacen parte de los órganos de dirección; o, cuando lo están, no es de manera proporcional: se concentran en las bases. Ello impide que sus expectativas no aparezcan en los procesos de negociación ni en la convención colectiva.

En la junta nacional, que son 17 integrantes, solo hay presencia de cuatro mujeres; aunque el sindicato sea integrado mayoritariamente por mujeres. En el sector de la salud, creemos que las mujeres no estamos siendo discriminadas, pero

a la medida que uno va haciendo un proceso de sensibilización, evidenciamos que la discriminación hacia la mujer muchas veces es invisibilizada y normalizada. En nuestra organización se hizo la campaña: *Las mujeres no creemos en las mujeres*, porque las mujeres no votaban por otras mujeres. Todavía no estamos en los cargos de decisión y liderazgo, pero estamos trabajando por llegar a esos espacios.

Esperanza Lozano, Anthoc

Tenemos dos negociaciones firmadas. En la primera, no se incluyeron elementos de género; pero, en la segunda se pusieron cláusulas para las mujeres, pero no se llegaron a acuerdos, y se llevó en tribunal de arbitramento. Del 70% al 80% son hombres en posiciones de dirigencia en el sindicato, y a regañadientes aceptan que la presidencia la tengan una mujer.

Yuli Higuera, presidenta Utraclaro y las TIC

Como subdirectivas, tenemos autonomía para

negociar con el Municipio. Estos sindicatos han sido dirigidos por hombres, y por eso tienen una tradición totalmente patriarcal. En la subdirectiva, de 11 personas, tres son mujeres. Yo me pregunto por qué, si del total de afiliados, el 80% somos mujeres, no estamos liderando nuestro sindicato.

Zuleima Ivone Espinoza, Adida, subdirectiva Turbo

De los 24.000 afiliados de Adida, el 80% son mujeres y, solo cuatro integran la junta directiva. Y al hacerse sensibilizaciones sobre género, las personas no asisten. Negociar en este sector es muy difícil, y las necesidades son muchas.

Noemí Tamayo, Secretaría de la Mujer, Adida

#### **CONTRARRESTAR LAS CONDUCTAS ANTISINDICALES CONTRA LAS MUJERES**

Las mujeres participantes señalaron que, en numerosas ocasiones, ellas mismas y sus compañeras han sido víctimas de conductas antisindicales en sus lugares de trabajo, y expresaron la necesidad de hacerle frente, pues ello genera miedo e inercia entre las mujeres, en especial, por parte de aquellas que tienen a la familia bajo su responsabilidad.

Yo he sufrido la persecución por hacer parte de las acciones del sindicato al que pertenezco. Se me ha quitado el permiso sindical, siendo negociadora con la Alcaldía de Bogotá [...]. No es fácil la lucha que se libra en el sindicalismo, pero no se debe desistir. La lucha por defender los derechos de los y las trabajadoras no es color de rosa, pero vale la pena.

Magda Pineda, panelista por el sector de la salud

#### **INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

Los casos en los que la perspectiva de género se integra a la discusión de la negociación colectiva, no son la regla general en los sindicatos. Se observó que algunas mujeres tenían dificultades para entender los temas de las mujeres para la negociación, mientras percibían que «eso» estaba integrado a lo «colectivo». Sin embargo, se llegó a una importante conclusión: es fundamental reflexionar colectivamente sobre el tema, y crear una ruta de

trabajo para que las expectativas de las mujeres hagan parte de las convenciones y que ellas puedan participar efectivamente de esos procesos.

También hubo manifestaciones que expresaron la resistencia por parte del mismo sindicato, a considerar la importancia de estos temas, ya que cuando logran hacer parte en los pliegos, se incluyen solo como «puntos cedibles»; lo cual termina siendo asumido parte de la comisión negociadora que se conforme.

Con la negociación colectiva de empleados públicos, pasamos el pliego de peticiones y, junto a la experiencia de la escuela, las mujeres nos empoderamos de ese proceso, y pasamos en esa negociación tres puntos específicos para las mujeres. Pero no fue fácil, porque muchos compañeros y compañeras pensaban que ese tema no era relevante. Y resulta que la empresa nos rechazó todos esos puntos, porque nos plantean – por ejemplo– que al tema de violencia de género no tenía nada que ver con el hospital. Hubo otras negociaciones, en el hospital de San Ignacio, y también se tenían varios puntos específicos para las mujeres, pero ninguno fue aceptado por la comisión negociadora del hospital.

Mujer panelista por el sector salud

Lo que estamos haciendo es defender los derechos de los que cobija la negociación; pero, en estas anteriores convenciones, no se tuvieron en cuenta elementos de género. Cuando se negocia, se hace en colectivo. Son 17 sindicatos que hacen fusiones temporales para la negociación.

Magda Pineda, mujer panelista por el sector salud.

En la subdirectiva Bello, hicimos el proceso de negociación, y fuimos dos mujeres las que estuvimos al frente de la negociación y la construcción del pliego. Pero el problema fue ¿cómo? Iniciamos haciendo un análisis de contexto para identificar los puntos a negociar; sin embargo, en este proceso, no se tuvo en cuenta el análisis de género, ni los intereses estratégicos de las mujeres.

Ermelina Álvarez, sector público

## **ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN Y LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL LUGAR DE TRABAJO**

La discriminación y la violencia de género son reconocidas por las mujeres como problemáticas presentes en el entorno laboral.

En el sector de la salud creemos que las mujeres no estamos siendo discriminadas pero a la medida que uno va haciendo un proceso de sensibilización evidenciamos que la discriminación hacia la mujer muchas veces es invisibilizada y normalizada.

Esperanza Lozano, ANTHOC

La violencia sexual en el trabajo fue subrayada como una preocupación por parte de las asistentes, en especial, considerando que es una problemática oculta y, frente a la cual, no existen mecanismos de prevención, atención y sanción, tanto en empresas como en sindicatos. Dos de las panelistas lo expresaron así:

Este tema es de doble filo ya que hay acoso sexual por parte de los jefes, compañeros e, incluso, por parte de los pacientes. Nosotras podemos pasar la queja, pero, como el paciente hoy se concibe como un cliente y, además, está enfermo («pobrecito»), y él siempre tiene la razón. Estos casos son más agudos en las jóvenes practicantes y mujeres tercerizadas, ya que hay miedo a la denuncia y, aún, no se ha encontrado método que les brinde garantías. La denuncia del paciente implica mucho temor, pero nuestra estrategia es acompañar estas denuncias. Las que nos atrevemos a denunciar somos las empleadas más antiguas; pero, en general, la denuncia es escasa a causa del miedo.

En cuanto al acoso sexual, cuando es más débil el que acosa o posee un cargo no muy alto, se realiza la denuncia y se soluciona la problemática; pero cuando el cargo es más alto, esta tarea se dificulta por el miedo que genera.

## **ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO AL INTERIOR DE LOS SINDICATOS**

Tradicionalmente, los sindicatos se han considerado como espacios masculinos, básicamente porque

operan dos estereotipos de género: aquel en el cual las mujeres están adscritas a los espacios privados, y, el que considera que las mujeres no pertenecen al mundo del trabajo productivo, sino que «naturalmente» les corresponde el mundo reproductivo. Así las cosas, los sindicatos son espacios masculinizados que, con frecuencia, reproducen la misma discriminación de género que se manifiesta en la sociedad.

Con relación a la participación de la mujer, nuestro sindicato ha sido muy machista, y no se ha dado la oportunidad para que la mujer participe. Y, en el momento en que la mujer pidió la participación, se le otorgó, pero sin voz ni voto, argumentando que éramos minoría. Por esto, nuestra convención no tiene incluida esta perspectiva de género.

Omaira Ortiz, Anebre

Estamos en un país donde la imagen de la mujer se ha convertido en una figura sexual [...]. En la comisión negociadora, los mismos compañeros me dijeron: «Bueno, Fanny. Saque sus atributos que le están echando el ojo». Y yo les respondí que me respetaran, y puse límite en ese mismo momento a esa actitud.

Luz Fanny Zambrano, presidenta de Sintrasaludcol

Nosotras hemos elaborado una plataforma reivindicativa de las mujeres. Esas cláusulas que presentamos como mujeres, muchas veces son menos precisadas por nuestros compañeros. Por ejemplo: el tema de la lactancia, el acoso sexual... donde nos argumentan que nosotras propiciamos esas conductas.

Adela Torres, Sintrainagro

## **LA NECESIDAD DE PROMOVER LA SORORIDAD**

Con frecuencia las mujeres participantes, expresaron una resistencia por parte de ellas mismas a creer y apoyar a sus compañeras en las organizaciones, especialmente, cuando se trata de obtener representación en órganos de dirección. Sin embargo, señalaron la necesidad de cambiar los estereotipos

## Puntos específicos para la negociación colectiva desde algunos sectores económicos

Sector salud	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El tema de la trabajadoras tercerizadas, quienes a pesar de la precarización laboral generalizada, no participan de esos procesos para defender sus derechos;</li> <li>• acciones positivas para las mujeres cabeza de familia;</li> <li>• el acoso sexual,</li> <li>• la violencia intrafamiliar que repercute en las mujeres en el trabajo;</li> <li>• la estabilidad laboral;</li> <li>• el acoso laboral;</li> <li>• el tema de los dominicales y festivos. Aunque los horarios rotativos son un problema de hombres y mujeres, es más inequitativo para las madres;</li> <li>• las diferencias salariales entre las diferentes zonas del país;</li> <li>• la equidad tanto en el escenario laboral como familiar.</li> </ul>
Sector comercio/ servicios	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formación para las mujeres;</li> <li>• riesgos psicosociales que afectan a las mujeres;</li> <li>• tercerización laboral;</li> <li>• acciones positivas para las mujeres cabeza de familia;</li> <li>• medidas de conciliación de la vida familiar, personal y laboral;</li> <li>• flexibilidad horaria;</li> <li>• medidas de salud y seguridad en el trabajo específicas para las mujeres. Se considera necesario la realización de estudios de riesgos laborales con enfoque diferencial);</li> <li>• medidas para la igualdad salarial.</li> </ul>
Sector agroalimentario, Madres Comunitarias, trabajo doméstico, informalidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acciones positivas para las mujeres cabeza de familia;</li> <li>• protección social integral;</li> <li>• capacitación para las mujeres, para su cualificación y profesionalización;</li> <li>• promover la formalización y estabilidad laboral;</li> <li>• pensión para las madres comunitarias que nunca cotizaron;</li> <li>• permanencia de los Hogares Comunitarios.</li> </ul>
Sector minero/ energético, transporte, construcción/ madera, industria	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eliminación de la tercerización laboral;</li> <li>• regulación de los horarios de trabajo;</li> <li>• Nivelación salarial entre hombres y mujeres;</li> <li>• Guardería cerca de los lugares de trabajo.</li> </ul>
Sector público, educación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Flexibilización de los horarios para hombres y mujeres cabeza de familia;</li> <li>• implementación de guarderías infantiles al interior de las instituciones grandes;</li> <li>• reducción de la edad de pensión de las mujeres;</li> <li>• protección contra la violencia antisindical;</li> <li>• hora de lactancia;</li> <li>• flexibilización de la jornada laboral;</li> <li>• riesgos psicosociales de las mujeres;</li> <li>• mecanismos para hacer efectiva la Ley de Cuotas;</li> <li>• medidas para prevenir el acoso sexual;</li> <li>• igualdad en los salarios, los asensos, y reestructuraciones de los cargos. Además de la ampliación de planta y la transparencia en la elección los cargos.</li> </ul>

de género que se reproducen también en las mujeres, y promover «pactos» entre ellas; pero, sin dejar de poner de presente la necesidad de que, en sus liderazgos, representen sus propios intereses.

### **Algunas estrategias para superar la desigualdad**

- Campañas de sensibilización sobre equidad de género y el valor del trabajo de las mujeres;
- creación de una mesa o comité de equidad de género al interior de las empresas;
- aplicación de la Ley de Cuotas (sobre este punto no hubo consenso)
- realizar actividades con las mujeres para identificar sus necesidades y expectativas previo a la negociación colectiva;
- movilización;
- Uso de nuevas estrategias de comunicación;
- apropiación de los logros obtenidos y visibilizarlos;
- realizar mapeo de mujeres afiliadas a las organizaciones sindicales, e identificar las problemáticas de cada una de ellas para buscar alternativas;
- emplear herramientas legales para la defensa de los derechos;
- comprometer a las juntas directivas en la defensa de la igualdad de género;
- formación sobre la situación de la mujer y los derechos de las mujeres, de la mano de garantías de espacios y horarios para asegurar la participación de las mujeres;
- elaborar un plan de igualdad al interior de las empresas;
- difusión y comunicación durante el proceso de negociación colectiva;
- realizar más eventos políticos y sindicales para reconocer la importancia de los temas de género en las organizaciones. La institucionalización del tema de género en los sindicatos es muy



importante para garantizar que el tema de las mujeres se posicione en las organizaciones sindicales;

- la integración en los estatutos sindicales del tema de género y derechos de las mujeres, como vía para posicionar este tema en las asambleas;
- una política de género común y la reactivación o fortalecimiento de las secretarías de la mujer;
- trabajar el tema del empoderamiento como un proceso individual y colectivo.

### **Comentarios a propósito de lo discutido en el Encuentro**

Entre las mujeres participantes en el encuentro se observó un gran optimismo e interés por promover la integración de la perspectiva de género a los procesos de negociación colectiva. Aunque se tiene conciencia de la existencia de muchos obstáculos, en especial simbólicos. Para la formación y el empoderamiento de las mujeres, para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, para el ejercicio del rol sindical y, particularmente, para el desarrollo del liderazgo al interior de sus organizaciones, las mujeres no dejaron de señalar la necesidad de acciones concretas frente al propósito común de promover la equidad de género en el mundo del trabajo.

En general, la interacción de mujeres sindicalistas de tanta diversidad de sectores, enriqueció el debate; y la presencia de mujeres de múltiples perfiles y trayectorias propició una interesante dinámica de aprendizaje a partir de las experiencias compartidas. Fue un espacio que representó una oportunidad para la conformación de redes entre las mujeres, y el primer paso de un proceso de largo aliento, como las interesantes propuestas que se han implementado exitosamente en otros países: la creación de comités de equidad de género o la formulación de planes de igualdad al interior de las empresas.

Hay, sin embargo, algunas observaciones que aportarán al enriquecimiento de este proceso: es necesario motivar el uso de un lenguaje incluyente, pues se observó que a pesar de que el 95% de las personas asistentes al encuentro eran mujeres, casi

la totalidad de las participantes empleó el lenguaje masculino. Hablar en femenino es muy importante, pues propicia el autorreconocimiento, y es el primer paso hacia el empoderamiento y la igualdad.

La participación de las mujeres en la negociación colectiva es una cuestión de derechos humanos, y es un asunto de toda la sociedad, no un problema que deban resolver las mujeres como puedan. En los sindicatos mayoritariamente femeninos, y con importantes liderazgos de mujeres, solo en algunos casos se identifican acciones directamente encaminadas a la igualdad de género, como la creación de escuelas de formación para mujeres. Pero, la tendencia general, parece ser que el tema se asume como un asunto que cada mujer debe resolver como muestra de «valentía» y «valía», porque «las mujeres sí podemos, y no nos debemos dejar poner límites». Lo que es cierto, pero también es necesario reconocer, es que hay obstáculos que complican la participación de las mujeres en el sindicalismo y que la sociedad y el mismo sindicalismo deben superarlos.

El relevo generacional no se presentó como una preocupación primordial para las mujeres sindicalistas. A pesar de que los liderazgos femeninos participantes resaltan su lucha –por lo general de manera «individual»–, son escasas las acciones para que aparezcan nuevos liderazgos femeninos que continúen los procesos, o se sumen a los actuales.

Los temas de las mujeres se presentan aún en íntima conexión con los aspectos ligados a la reproducción y, particularmente, con el bienestar del que está por nacer o el neonato. Si bien, se señaló la importancia de temas de agenda como la equidad salarial o la economía del cuidado, no se concretó ni se planteó cómo podría ello traducirse en contenidos específicos en las convenciones colectivas; de hecho, las medidas de conciliación de la vida familiar, personal y laboral fueron también temas escasos. Sin embargo, las cláusulas referentes a la protección de la maternidad se presentan comúnmente como un parafraseo de medidas ya contempladas en la ley, y no como marcos más garantistas.

Prevalecen numerosos estereotipos de género en los discursos de algunas mujeres participantes; y, la ausencia de una formación en el tema de género,

propicia posturas que legitiman la discriminación. A lo largo del encuentro, se escucharon expresiones como «es más fácil trabajar con hombres que con mujeres», «las mujeres no pueden trabajar entre ellas», «si a una la acosan o la menosprecian, es una la que se tiene que hacer valer», «la ley de cuotas es un irrespeto, porque somos mitad hombres y mitad mujeres», «no hay medidas específicas para las mujeres sino que todo es por igual para mujeres y hombres ya que somos iguales», «es que nosotras tenemos que darnos el lugar», «los derechos que hoy tenemos no han sido luchas nuestras sino de otros».

Muchas situaciones de discriminación y de violencia de género no fueron identificadas por algunas de las mujeres participantes, y aunque se advierte un discurso común en la necesidad de luchar por la igualdad, se pudo apreciar que hay dificultades para verterlo a acciones concretas.

La violencia antisindical y las conductas antisindicales contra las mujeres no se identificaron como violencia de género, a pesar de que estos fenómenos tienen una doble función correctora: en primer lugar, ante el rol sindical en tanto socialmente estigmatizado y, en segundo lugar, como agente legitimante de los estereotipos de género, en tanto tradicionalmente los sindicatos se conciben como espacios masculinos.

Se expresaron algunas voces sobre la participación masculina en los espacios de formación en el tema de género, y sobre los procesos para promover la igualdad, pero no se escucharon propuestas o experiencias concretas. Este es un tema que es fundamental y que debería hacer parte de la ruta, tal como lo expresaron algunas de ellas.

## Conclusiones

En el *Primer Encuentro de Género y Negociación Colectiva: mujeres que transforman el sindicalismo*, se pudo apreciar, entre las mujeres sindicalistas, un marcado optimismo y el reconocimiento de la importancia de integrar la perspectiva de género a los procesos de negociación colectiva; existen experiencias exitosas que resultan inspiradores para muchas de ellas, y que representan un ejemplo para demostrar que las necesidades de las mujeres sí pueden estar contenidas en las convenciones colectivas.

El encuentro mostró también que los temas de las mujeres plasmados hasta ahora en las convenciones colectivas, están directamente ligados al tema reproductivo, y más concretamente al tema de la licencia de maternidad y la lactancia, sin que se contemplen estrategias generales para el logro sostenible de la equidad de género. Así mismo, se evidenció la necesidad de formación para las mujeres en los temas de género y sobre el proceso mismo de negociación colectiva, de tal forma que en sus contextos laborales específicos desarrollen la capacidad de integrar la perspectiva de género a la negociación colectiva y se logren cláusulas transformadoras de las relaciones de género, para no seguir reproduciendo los estereotipos que propician la discriminación.

Resulta satisfactorio que a la hora de proponer caminos a seguir, se proponga una ruta creativa con acciones que sugieren la articulación de las mujeres de las organizaciones sindicales de todos los niveles, afiliadas a distintas federaciones y centrales y de diversos sectores económicos, frente a temas claves para la equidad, que permitirán ir dilucidando una agenda común en materia de los derechos laborales de las mujeres.