

Relatoría: Jueves 17 de Julio

Primer Encuentro de género y negociación colectiva: Mujeres que transforman el sindicalismo

Objetivos del evento:

- Propiciar un espacio para que mujeres sindicalistas de distintos sectores compartan sus experiencias alrededor de los procesos de negociación colectiva.
- Generar un diagnóstico de la participación de las mujeres en la negociación colectiva y la integración de sus necesidades y expectativas en las convenciones colectivas y proponer elementos para la agenda.
- Reflexionar frente a la importancia de integrar la perspectiva de género en la dinámica sindical en general y específicamente en los procesos de negociación colectiva.
- Definir una ruta de trabajo para el Segundo encuentro de género y negociación colectiva.

Metodología:

Al inicio del evento se realizará una socialización la dinámica del Encuentro y se realizarán algunas precisiones sobre la perspectiva de género y su importancia en la negociación colectiva.

Se realizarán paneles con mujeres que ejercen o han ejercido roles de liderazgo en organizaciones sindicales, en los cuales cada una de las personas integrantes expondrá la experiencia individual y colectiva en materia de la participación e integración de las necesidades y expectativas específicas de las mujeres en el marco de la negociación colectiva.

La realizará frente a los siguientes ejes temáticos, para los cuales se formularán preguntas orientadoras:

- **Experiencias en procesos de negociación colectiva:** obstáculos para la participación de las mujeres, logros, ¿se usaron estrategias para asegurar la participación de las mujeres o para incluir sus necesidades específicas en los pliegos?
- **Elementos para la agenda en la negociación colectiva en el sector económico:** A partir de la identificación de necesidades prácticas (salud, educación, expectativas para el mejoramiento de la calidad de vida, entre otras), intereses estratégicos de las mujeres (conciliación de la vida familiar/personal y laboral; Violencia de género en el lugar de trabajo; sobre la feminización de ciertos sectores y profesiones; sobre

ocupar cargos de dirección o autoridad, entre otras), y la participación en las organizaciones sindicales y procesos de negociación colectiva.

Se realizará una relatoría de cada una de las intervenciones y de los diálogos que se generen entre cada panelista y las demás personas en el auditorio.

Se realizará una intervención por parte de Miriam Berlak, la encargada para el Cono Sur del tema de género, a cerca de la experiencia en Argentina de las mujeres sindicalistas en la participación en los procesos de negociación colectiva.

Primer día: 17 de Julio

Hora de inicio: 11:00 am

Lugar: Medellín, Hotel Botero Plaza

Orden del día

- ❖ Instalación del evento: intervención de las secretarias de la mujer de las centrales sindicales y saludo de las organizaciones de apoyo.
- ❖ Intervención de Viviana Osorio encarga del área de mujer trabajadora de la ENS: presentación de la metodología de trabajo y algunos aspectos de la perspectiva de género.
- ❖ Paneles de experiencias por sectores económicos.

Saludos

CUT (Rosalba): ¿Cómo negociar con perspectiva de género? El objetivo es prepararnos, lograr que cada día más mujeres estén presentes en las negociaciones colectivas que expongan los intereses propios de las mujeres trabajadoras.

Hoy la USO está en negociación colectiva, por medio pliego de peticiones dio a conocer 10 propuestas específicas para las mujeres: una de ellas es lograr baños específicos para las mujeres, donde ellas puedan hacer su cambio de ropa. Cosas tan sencillas y básicas pero que son de suma importancia para las mujeres.

Representante de la UNI SINDICATO GLOBAL (Leonor Sierra): Envió un saludo fuerte para todo el evento. Debemos reconocer la importancia de las organizaciones sindicales internacionales y sectoriales; este es el campo donde se mueve la UNI y que agrupa 14 sectores, como el sector Financiero, el sector gráfico, comercio, salud, de vigilancia y seguridad privada entre otros. Esta Sindicato Global propende por la homologación de todas las mejoras de las condiciones laborales conquistadas por los trabajadores y trabajadoras de las multinacionales en todos los países donde hagan

presencia estas empresas, a través de Acuerdos Marcos Globales firmados entre la casa matriz de la multinacional y UNI GlobalUnion para permitir unos estándares laborales y derechos universales como el derecho de asociación y negociación colectiva en un entorno sano.

Presidenta subdirectiva SNTT Buenaventura (Ana Gonzales): Realiza un saludo al evento y hace un llamado al fortalecimiento de la formación de las mujeres en las luchas laborales.

UITA (Consuelo Aragón): La presencia de las mujeres en los 22,6 millones de personas que abarcamos a nivel internacional es fuerte, a nivel mundial el 32% de nuestro censo son mujeres y para América Latina es del 24% del total de afiliados. Nuestro mayor obstáculo es la Imposibilidad de firmar una convención colectiva por la política antisindical de los empresarios en Sintrainagro; esperamos que este evento nos permita escuchar sus experiencias, sin temor hablar y logremos una integración. Agradecemos todos los esfuerzos que se realizaron para lograr este Encuentro

Proyectos Fescol (Alejandra Trujillo): Un saludo para todas las organizaciones que están presentes. Hago un llamado al reconocimiento de la Importancia de la participación e incidencia de las mujeres en las organizaciones sindicales y la construcción de una Agenda que permita incluir la perspectiva de género en el sindicalismo.

Programa País (Viviana Rangel): Esta claro que no se puede realizar un fortalecimiento sindical sin la presencia de las mujeres en sus espacios de discusión.

----- **(Mauricio):** “Es más fácil ser hombre que ser mujer: Como padre como esposo como sindicalista, es más fácil ser hombre”. La organización, la educación solidaridad son aspectos relevantes para los sindicatos. Un Saludo a todas las organizaciones que están presentes y un agradecimiento enorme por la elaboración de este Encuentro.

Subdirectora ENS (Verónica Tabares): Bienvenida y saludo a todas y todos. Es muy importante la construcción de una agenda laboral para las mujeres, además de que los sindicatos visibilicen las necesidades específicas de las mujeres en el escenario laboral. Se deben reformar las dinámicas sindicales haciendo que las mujeres sean reales participantes de las luchas laborales.

Área mujer trabajadora ENS (Viviana Osorio Pérez): Quiero darle una bienvenida a todas las mujeres que están presentes en nuestro Encuentro. Nuestra intención es el inicio de un proceso en cuanto a equidad de género en el escenario sindical.

Y empezare brindando algunos aportes de se concibe la categoría de Género. El género es una herramienta de análisis de la realidad social, que en nuestro caso nos sirve para realizar una contextualización de la situación laboral de las mujeres en Colombia. El género no es igual a hablar de mujer, esta categoría posibilita el análisis de las condiciones y oportunidades tanto para los hombres y como para las mujeres en un contexto particular.

Las relaciones de género se evidencian en el mundo del trabajo a través de la mayor precarización de las condiciones laborales para las mujeres, en cuanto a la concentración de la fuerza de trabajo de las mujeres en el sector de servicios y del cuidado, en la ubicación en cargos no directivos e incluso, en sectores económicos donde la participación de la mujer es predominante o sea que es un sector feminizado se ve la prevalencia de una dirigencia masculina.

La negociación colectiva es fundamenta en la libertad sindical y se concibe como un espacio donde se puede desarrollar un dialogo laboral entre empleadores y trabajadores para democratizar el mundo del trabajo. Una de las ideas que se precisa en este espacio, es el potencial transformador de la negociación colectiva en la solución de las problemáticas de las mujeres; pero para que esto sea así deben propiciarse dos situaciones: 1. La presencia de mujeres en las mesas de negociación colectiva y/o 2. La construcción de artículos que reflejen las necesidades y expectativas de las mujeres concernientes a las relaciones de desigualdad de género y de conciliación de la vida con su trabajo.

La igualdad de género es fundamental para tener una paz sostenible y duradera, no se puede hablar de Trabajo Decente sin equidad de género; para lograrlo es importante y estratégico formar redes, movilizar colectivamente, incluido los compañeros hombres, que también tienen que conciliar su vida laboral con la familiar, ellos también tienen familias y sueños personales.

Ideas básicas:

1. La negociación colectiva tiene infinito potencial transformador de las relaciones de género en el mundo del trabajo.
2. La participación de las mujeres en la negociación colectiva es un asunto de derechos. Que el movimiento sindical tenga una agenda laboral para las mujeres es urgente e indispensable.
3. Las necesidades y expectativas de las mujeres enriquecen el movimiento sindical. Eso que los temas de género son un invento del capitalismo para dividir las luchas de clases es un argumento no valido; pues la discriminación existe en todas las esferas, la discriminación no la inventó el capitalismo, es fruto de la sociedad.

Inicio del Panel Central

A continuación se da inicio al panel central donde se presentaran las experiencias de las mujeres sindicalistas en los diferentes sectores económicos

➤ Experiencias Sector Salud

Panelistas:

Luz Fanny Zambrano, Presidenta sindicato de industria de la salud
(SINTRASALUDCOL)

Gloria Elena

Yolanda Cosio

Esperanza Lozano

Magda Pineda

Intervenciones:

- 1. Luz Mary Sambrano Saludcoop, Enfermera y Abogada:** 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 10000 afiliados.

Nosotras estamos luchando contra la estigmatización de que las mujeres pertenezcan a un sindicato; y es que la mayoría de trabajadores de la salud son mujeres que deben sufrir toda una serie de discriminaciones por el solo hecho de ser mujeres. Buscamos el derecho a la igualdad en proporcionan a lo que cada uno merece según sus capacidades.

Por medio de una encuesta que realizamos en el sindicato nos dimos cuenta 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.

- 2. Gloria Elena:** El Territorio nacional tiene muy pocas enfermeras a pesar de que las condiciones laborales han cambiado (vinculación laboral) en estos 73 años, seguimos participando y haciendo esfuerzos para participar en negociaciones colectivas. En estos momentos nuestra mayor problemática es que las enfermeras están siendo contratadas por medio de cooperativas

- 3. Yolanda Cosió:** Desde hace dos años una compañera me invito a una reunión en donde me despertó la idea de luchar por los derechos como trabajadora, a partir de ahí me he estado educando y capacitando. Como mujeres 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 está logrando buenos resultados.

Los hospitales están manejado solo un 20 a 25% de personal de planta, lo que hace que sea un numero muy bajo de persona las que tenemos la posibilidad de pelear por nuestros derechos; pero estos derechos laborales y de la mujer son generales y eso es lo que tenemos que apuntar, a que estos derechos sean también para las personas con contratos por prestación de servicios.

4. **Esperanza Lozano, Anthoc secretaria de la Mujer:** 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. En la Junta nacional, que son 17 integrantes, solo hay presencia de cuatro (4) mujeres aunque en 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. El tema de nuevas masculinidades se ha intentado trabajar porque los hombres también deben estar involucrados en los temas de género ya que no pretendemos in visibilizar su papel en las diferentes propuestas.
5. **Magda Pineda, Trabajadora del Hospital del sur Descentralizado de la secretaria de salud:** Yo llegue al sindicato gracias a que fui víctima de persecución dentro del trabajo y al ingresar al sindicato me he podido capacitar mucho. 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 que hoy es más deshumana que antes. 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. Yo animo a todas las compañeras que se están iniciando en este proceso para que no abandonen esta la lucha por los derechos de los trabajadores por más obstáculos que se presenten.

Luego de la presentación de las integrantes del panel, la moderadora pasa a hacer una serie de preguntas en cuanto al tema de Negociación Colectiva:

1. **Moderadora:** Considerando que el sector salud esta feminizado, ¿cómo ha sido la participación de las mujeres en las negociaciones colectivas?

Respuesta (1): ¿Que ha pasado?, los pliegos de peticiones y las negociaciones colectivas son un lujo, para el caso de Antioquia solo tenemos una convención en el San Vicente de Paul y solo beneficia a las personas que en esa época estaban vinculados; porque lo que está pasando ahora es que cuando una persona ingresa al hospital le hacen firmar un documento donde renuncian a pertenecer a alguna organización sindical pero nadie es capaz de encarar esta situación. Lo que estamos haciendo defender los derechos de los que cobija la negociación pero en estas anteriores convenciones no tuvo en cuenta elementos de género. Cuando se negocia se hace en colectivo, son 17 sindicatos que hacen fusiones temporales para la

negociación. Hay una dificultad y es que pasa el proceso inverso, los hombres no expresan sus necesidades y no se ven reflejados en la negociación.

Respuesta (2): 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. La negociación colectiva integrada por hombres y mujeres ha sido muy enriquecedora por en ella se han introducido y reflejado los intereses de género, hablando tanto de hombres como de mujeres.

Respuesta (3) Magda Pineda: Nos hemos sentado a exigirle a los directores de los hospitales las condiciones necesarias para tener un trabajo digno y decente en la Bogotá humana. En el último pliego que se realizó con el Distrito, una las demandas era devolverle a los empleados públicos los dominicales y festivos. Estos procesos han sido muy difíciles para las mujeres por el miedo que tienen a perder su empleo o por miedo que implica el que se empiece un procedimiento disciplinario en su contra, PERO CUANDO VEN QUE SUS DERECHOS ESTAN SIENDO MUY VULNERADO AHÍ SI BUSCAN AL SINDICATO. Todo esto debido a que los sindicatos están muy desprestigiados.

2. **Moderadora:** ¿Qué diferencia se nota, en cuanto al tema de tercerización de hombres o mujeres?

Respuesta (1): La mujeres sean de planta o tercerizadas no se están interesando por este tipo de acciones sindicales. Sin embargo las empleadas de planta quieren participar de una convención colectiva solo si abordan asuntos que les convengan.

Respuesta (2): 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.

3. **Moderadora:** ¿Cuáles son las problemáticas más importantes que ustedes identifican en el sector salud y que afectan específicamente a las mujeres?

- El tema de la trabajadoras tercerizadas que encima de estar en esta situación laboral no participan de estos procesos por defender sus derechos
- Se debe tener en cuenta a las madres cabeza de familia
- El acoso sexual

- La violencia intrafamiliar que está repercutiendo a las mujeres en el trabajo
- La estabilidad Laboral
- El Acoso laboral
- El tema de los dominicales y festivos además de los horarios rotativos es un problema para hombres y mujeres pero es más problemático para mujeres que son madres
- El tema de las diferencias salariales entre las diferentes zonas del país
- La equidad no solamente de derechos sino de deberes tanto en el escenario laboral como familiar
- La ley de cuotas es un insulto, nosotras somos la mayoría de la población

Intervención de una de las panelistas: Hago un llamado a reconocer la importancia que tenemos como mujeres en los procesos de lucha y la concientización que debemos tener sobre estos temas. Como mujer veo que el principal problema que las mujeres tercerizadas no participan, pues no tienen el valor para manifestarse. Como mujeres necesitamos sentirnos útiles y tener nuestros propios ingresos. Las mujeres hemos caído en el error de dejar que los hombres respondan en ese sentido. Hoy es el momento de tomar conciencia de que unidas podemos generar un cambio social que tanto necesita este país. Hoy estamos en situaciones adversas pero ¿Qué futuro le esperan a esas personas que decimos tanto amar?

Tenemos que volvernos procreativas, no sentirnos víctimas ni victimarias. Las mujeres también contribuimos a que los hombres se sientan inútiles en los oficios del hogar por ejemplo.

Preguntas o intervenciones:

1. ***María Gonzales:*** *Las mujeres no podemos dejar que nos pongan límites. Yo empecé haciendo mi formación como dirigente sindical cerrando el hospital y no dejando entrar al gerente. Nosotras abanderábamos un compañero de la CUT, pero cuando llegue al sindicato empezó la batalla porque nos preguntábamos ¿por qué no podíamos tener un cargo de peso a nivel nacional?*

El sindicato nunca había tenido una presidenta siempre habían sido hombres y hoy, yo soy la primera presidenta. Nos debemos empoderar de estos espacios. La mujeres tenemos en nuestros hogares lo primero enemigos de los sindicatos, nuestro hijos, nuestros esposos pero no podemos limitarnos.

2. ***Pregunta:*** *El acoso sexual se ve en cualquier género y cualquier sector económico pero ¿cómo están manejando este tipo de **problemática** en el sector salud?*

Respuesta (1): *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 estrategias es acompañar esta denuncias. Las que nos atrevemos a denunciar somos las empleadas más antiguas, pero en general la denuncia es escasa a causa del miedo.

Respuesta (2) Fanny: *Estamos en un país donde la imagen de la mujer se ha convertido en una figura sexual. Cuando son las mujeres las que están en la mesa de negociación su comportamiento es diferente, en la mesa los hombres comen, beben y las mujeres no lo hacen porque quieren “cuidarse”. Hay que saberse ganarse el respeto en estos espacios.*

La primera estrategia para enfrentar esta situación es que nosotras mismas pongamos los límites y darnos nuestro lugar. En la comisión negociadora los mismo compañeros me dijeron “bueno Fany saque sus atributos que le están echando el ojo”, y yo les respondí que me respetarán y puse limite a en ese mismo momento a esa actitud. Debemos reconocernos nosotras mismas como negociadoras y convencernos de nuestras capacidades

- 4. Moderadora:** ¿Cómo está la presencia en los diferentes comités paritarios, y como en las convenciones colectivas están presentes los riesgos de ustedes como trabajadoras?

Respuesta (1): En el Hospital de Kennedy la mayor parte de esos comités son mujeres y lo hacen muy bien.

Respuestas (2): Como en el sector salud la mayoría de trabajadoras somos mujeres, evidenciamos que no hay discriminación con relación a la presencia de las mujeres en estos espacios de discusión.

- 5. Moderadora:** Asociados a el carácter particular, de ciertas enfermedades en las mujeres, ¿qué clausulas existen para la prevención -por ejemplo- de cáncer de cuello uterino entre otras enfermedades, o que aspectos creen que podrían ser negociados?

Respuestas: Al hospital se le propuso que realizara convenios con universidades que trabajaran el tema de género para dar acompañamiento en problemáticas que implicaran este tema pero esto no se ha concretado. En los horarios nocturnos pedimos un descanso de 2 horas para las mujeres pero no se logró: los hospitales tenía camas solo para los médicos en sus descansos pero ahora se logramos hacer extensivo es beneficio a todo el personal nocturno.

Nosotros hemos venido haciendo unos talleres de salud ocupacional para que las mujeres tengan un criterio de prevención de su salud.

El Seguimiento a la salud ocupacional se realiza, todo accidente es evaluado pero muchos de ellos eran debido a la sobrecarga laboral, más de 36 horas para trabajadores subcontratados. Mientras otras personas no tomaban su licencia de maternidad para conservar su empleo, temas que ya están vigilados en pro de los trabajadores.

Por otra parte está la humanización de la atención, permitir el acceso de los padres al momento de parto, incluirlos en el proceso del cuidado de su bebe desde el principio y no excluirlo automáticamente de sus responsabilidades familiares.

- 6. Moderadora:** ¿Cómo vincular a los tercerizados que son mayoría, a los sindicatos y sus beneficios?

Respuesta: Promoviendo la ampliación de la planta de personal para cargos misionales, de acuerdo con las C614/2009 y C171/2012. Se ha demandado pero desde el mismo ministerio se entorpece esta misión.

- 7. Moderadora:** ¿Qué temas diferentes al relacionado con la reproducción, han sido tocados en las convenciones para las mujeres?

Respuestas: En la convención que ya se firmó, se lograron descansos para enfermeras, paramédicas que en su mayoría son mujeres y que no poseían descansos ya que solo eran para los médicos. En términos de la equidad salarial también logramos que se pagaran lo mismo a hombre y mujeres que tuvieran el mismo cargo y que tuvieran las mismas oportunidades de ascenso.

- 8. Moderadora:** ¿Cuál es el periodo de vigencia de las convenciones colectivas que realizan? Y ¿si han hecho las denuncias de acoso sexual para que se les haga el siguiente a estos casos?

Respuestas: El periodo de las convenciones generalmente se a un año pero hubo una entidad que la hizo a 4 años y seo fue muy perjudicial para el sindicato porque disminuyo su movilización. Y 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.

Aquí concluye las experiencias y aportes que se hacen desde el Sector Salud.

- **Experiencias Sector Comercio, Comunicaciones, Financiero y Graficos de los servicios-privados**

Panelistas:

Luz marina Díaz, Sindicato de trabajadores y trabajadoras de Comercio de Colombia (CENCOSUD)

Meli Giraldo, ACEB

Omaira Ortiz, ANEBRE Sindicato del Banco de la Republica

Luz Mary Sánchez, Sindicato de Trabajadores Tía

Elizabeth Carrillo, Sindicato de trabajadores y trabajadoras del sector gráfico, pulpa, cartón y afines, de Colombia (SINTRAPULCAR)

Yuli Higuera, Sindicato de las telecomunicaciones de Claro y las TIC

Luz Marina

1. **Moderadora:** ¿Queremos saber si ustedes -mujeres- han participado en las negociaciones colectivas y que clausulas existen que beneficien a las mujeres?

Respuestas (Luz Marina): 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. El sindicato se compone de 32 subdirectivas.

Se han negociado clausulas 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 hacia alejar a las mujeres del sindicato, por ello la importancia del tema.

2. **Moderadora:** ¿Tienen clausulas para las mujeres en las convenciones colectivas?

Respuestas (1): Si, hemos obligamos a las empresas a que les den un trato digno a las mujeres con relación al acoso sexual, al acoso laboral, por medio de la convención colectiva. Nosotras enfatizamos mucho el tema de la mujer y poseemos grandes liderazgos de mujeres.

Respuestas (2): Dentro de la comisión negociadora de la convención las mujeres hicieron presencia en un 25%. En estas convenciones se ha pedido el aumento de dos semanas en la licencia de maternidad y el aumento de dos horas de lactancia.

3. Moderadora: ¿Las mujeres integraron el proceso de negociación colectiva y ocupan cargos de decisión?

Respuestas (1): El sindicato ha dado un cambio grande en este sentido, hace unos años era muy machista pero esto ha venido cambiando.

- 1. Respuestas (2), Omaira Ortiz; Anebre:** En este momento la convención esta en prorroga por que no se han dado las condiciones para presentar el pliego ya que el Banco propone cosas lesivas en materia de salarios ya que nuestra convención esta indexada en casi todos los aspectos económicos. 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. En cuanto al tema de la edad de pensión se ha logrado un beneficio.

Respuestas (3), Luz Mary: Los almacenes Tía genera empleo a más de 650 mujeres, por lo que la mayoría de la dirigencia sindical son mujeres; 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 cambio. Hemos logrado auxilios para los hijos pero incluir otras condiciones ha sido muy difícil porque la empresa ha pasado por un mal momento con la llegada de los supermercados de grandes superficies.

Respuestas (4), Sintrapulcar: Con relación a la experiencia anterior tenemos varias diferencias; en nuestro medio un 95% es conformado por hombres por el tipo de trabajo. Pertenece a varias empresas multinacionales como Kimberly Claro, Familia, cartones de Colombia, etc. Tenemos convenciones muy antiguas, las de Papelsa y Thomas Greg y otras muy nuevas como las de Kimberly que tienen un año de conformado su sindicato. No hay cláusulas de mujeres específicamente, se ha participado en la construcción del pliego y se solicitó ampliación en aspectos de maternidad. En Thomas Greg que si es más feminizada en la composición de la empresa se han construido diferentes nóminas, allí se logró poner puntajes para préstamo de vivienda y no estaba el tema de mujeres cabeza de familia y se obligó a equiparar. No hay mujeres en los órganos de decisión.

Respuestas (4), Yuli-Claro: Tenemos dos negociaciones firmadas, en la primera no se incluyeron elementos de género pero en la segunda se pusieron clausulas

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 regañadientes aceptan que la presidencia la tengan una mujer.

- 4. Moderadora:** ¿Que cláusulas quisieran o consideran que son importantes de incluir en la agenda laboral y procesos de negociación colectiva con respecto al tema de las mujeres trabajadoras?

Respuestas (1): Desde la unión trabajadores del comercio nos hemos esforzado por formar a los líderes sindicales; cuando una mujer lidera debe estar en constante formación para que sean estas quienes formen su equipo de trabajo. En cada sitio de trabajo hay una elección de los representantes de los trabajadores y debemos hacer que este cargo se elija tanto a un hombre como a una mujer porque las problemáticas de las mujeres no las van a reivindicar los hombres y menos sin nuestra presencia. Para mí son mejores líderes las mujeres que los hombres, y se debe convencer a las empresas que los representantes de los trabajadores deben ser dos, un hombre que represente los intereses de los hombres y una mujer que pueda representar los intereses de las mujeres. En dos años y medio hemos aumentado a 13 mil personas afiliadas y ha sido fruto del trabajo constante del sindicato y la asesoría de la ENS y la UNI SINDICATO GLOBAL.

Respuestas (2), Aceb: En las negociaciones colectivas deben estar presente los riesgos psicosociales que afectan a las mujeres además del tema de la tercerización. 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.

Respuestas (3) Omaira-Anebre: Dada la tercerización del empleo, el Banco de la república no es la excepción y muchas mujeres han entrado al Banco bajo estas condiciones. Yo creo que una de las cláusulas debería estar relacionada con la contratación a término indefinido de mujeres y más específicamente de las mujeres cabeza de hogar y que no ingresen bajo la modalidad de tercerización. Otro punto sería el de la flexibilización del horario laboral, esto es muy beneficioso para las mujeres ya que somos nosotras las que estamos encargadas de otras labores en el hogar.

Respuestas (4), Luz Mary: El horario de trabajo es un tema que se debe incluir en una convención colectiva, en cuanto a la permisividad para la capacitación de los y las empleadas. En los almacenes Tía se emplea a un montón de jovencitas que tienen el interés de estudiar pero debido a los horarios extendidos de trabajo es imposible hacerlo. Lo otro que considero pertinente incluir en una

convención, es que para las mujeres que son madres se piense una alternativa para el cuidado de sus hijos pequeños.

Respuestas (5), Sector paplero y gráfico: En el tema de manejo de cargas, existe una ley que regula el peso máximo que las mujeres pueden cargar; pero el tema de tercerización laboral es una problemática fuerte para nosotras.

Respuestas (6): Tercerización, flexibilización, y aportaría el control médico por parte de la empresa para el diagnóstico de enfermedades propias de las mujeres de carácter obligatoria y todo esto podría ser incluido en las convenciones colectivas.

Respuestas (7), Maryori, UNEB: En la junta nacional de nuestra organización vemos que la participación de la mujer es muy precaria pero a nivel de Antioquia esto se ha ido cambiando. En este momento la participación en Antioquia de las mujeres es de un 60%. En las convenciones colectivas las propuestas que favorecen a la mujer no se han logrado concertar, y muchos de los puntos que defendemos están ligados a la ley pero seguimos trabajando para poder incluir estos temas; este año hay negociación en Banco Popular y Bancolombia y con la asesoría de la ENS estamos avanzando en este sentido.

Respuestas (8), Fondo de ahorro: Nosotros tenemos una convención vigente hasta septiembre de este año; para las mujeres hemos logrado una ampliación a dos horas de lactancia y cuidado del menor hasta los 11 meses y medio. La representación de la mujer es evidencian en todos los espacios. Nuestro mayor problema es la tercerización laboral. Vemos que las mismas mujeres de la base nos atacan más con una violencia suave pero constante.

5. Moderadora: ¿Cuál es la proporción de hombres y mujeres en sus sectores y sindicatos?

Respuestas (8): En Cencosud, las mujeres somos el 61% con una edad promedio de 28 años

Respuestas (9): En ACEB tenemos unos 7500 afiliados y estamos divididos en un 50/50 con una edad promedio de 28 años

Respuestas (10): En el Banco de la Republica tenemos 1600 empleados afiliados donde el 30% son mujeres y el resto hombres. Y el intervalo de edad promedio esta entre los 28 y 50 años

Respuestas (11): En Almacenes Tía Tenemos 650 trabajadores y unos 500 afiliados, donde el 90% de los afiliados somos mujeres y el 10% hombres. Se iban a pensionar 150 mujeres pero con la reforma les toca trabajar un par de años más

Preguntas o intervenciones:

1. *¿Qué acciones se deben incluir en nuestras agendas para que las mujeres se interesen y sus intereses queden incluidos en una negociación?*

Respuesta: *Por medio de campañas en las empresas cuando se vayan a adelantes procesos de negociación para así poder identificar las problemáticas de las mujeres y defenderlas con conocimiento de causa. Y por Vías de hecho, salir a la calle en el marco de estos espacios y visibilizar lo que se está discutiendo. No es solo hablar, es actuar.*

2. *El tema de la pensión ha sido un logro del que ustedes hablaban, ¿cuál es la edad que lograron?*

Respuesta: *Nuestra convención tiene en sus postulados un sistema pensional donde los hombres se pensionan con 30 años de servicio a cualquier edad y para las mujeres sería a los 25 años de servicio y a cualquier edad.*

3. *¿Qué estrategias se pueden implementar para lograr la mayor participación de las mujeres en Colombia?*

Respuesta (1): *Es necesario que hayan más campañas de sensibilización, de concientización ya que la constitución y el sindicalismo nos brinda las herramientas para defender nuestros derechos.*

Respuesta (2) Diana Uribe: *Nosotros creamos un comité, que es el comité de mujer en el sindicato ANEBRE para defender los derechos de las mujeres, y además, dentro de los estatutos del sindicato hay una cláusula de cuotas que aunque con problemas es su aplicación existe. Otro de los puntos que no se ha tocado es la igualdad salarial que debería quedar bajo convención en todas las empresas.*

Respuesta (3): *En este sector comercio debe quedar bajo convención que no se incluyan el tema de las comisiones por ventas, ya que provoca un sin número de problemas para los empleados.*

Aquí concluye las experiencias y aportes que se hacen desde el Sector Comercio de los servicios-privados

➤ **Experiencias Sector servicio doméstico, agro y madres comunitarias:**

Panelistas:

Adela Tores, Sintrainagro Nacional- Sector banano, CUT-UITA
Cenaida Velasco, Sintrainagro Facatativá- Sector flores, CUT-UITA
Francisca Rocha, Sintrainagro Facatativá- Sector flores, CUT-UITA
Luz Meri, Madres Comunitarias
Paula Berrio, Madres Comunitarias
Teresa Aristizabal, Trabajadoras Domesticas

1. **Moderadora:** ¿En sus sectores las mujeres han participado en la preparación de pliegos de peticiones?

Respuesta (1), Adela Torre, Sintrainagro: Nosotros tenemos 26000 afiliados en el sector banano, flores, caña de azúcar, de los lácteos y el arroz; somos el sindicato mayoritario del agro a nivel nacional, existimos hace más de 40 años y hemos superado problemáticas como las de Urabá con el sector bananero. En el momento solo existe una mujer en la junta directiva a nivel nacional. En las subdirectivas hay muy pocas mujeres pero si hemos participado en las negociaciones y en la formulación de los pliegos de petición.

Respuesta (2), Seccional Facatativá de las flores: En Facatativá es difícil la conformación de sindicatos por el miedo. Tenemos un antecedente del cierre de 33 empresas y la gente tiene mucho miedo a quedarse sin empleo. Estamos en negociación pero se fue a tribunal pues no hubo acuerdos.

Respuesta (3), Luz Meri: La madres comunitarias nos conformamos en 1987 pero hasta 1992 nos organizamos como sindicato. Si, 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. Estamos permeadas por el tema de flexibilización y tercerización.

Hemos logrado cositas como la seguridad social y aportar a las pensiones como madres comunitarias. En el 2012 una sentencia de la corte constitucional se dictó 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 36000 afiliadas al sindicato de un total de 63000 mil madres comunitarias. Nuestro dilema siempre ha sido con quien vamos a negociar, y nos preguntamos esto debido a la tercerización. En este sector somos básicamente mujeres pero ningún lineamiento dice que no se pueda integrar un padre al sector.

Respuesta (4), Teresa Aristizábal: En Marzo del 2013 se da la creación del Sindicato UTRASD en Medellín; en este momento son un total de 125 las mujeres que están afiliadas y de ese total el 85% son mujeres afrodescendientes, la mayoría de estas mujeres han sido víctima del conflicto armado que vive el país.

En cuanto al sindicato se debe promover su fortalecimiento organizativo y la formación de las mujeres en cuanto a sus derechos como mujeres y como trabajadoras. Creemos que hay que reivindicar la movilización que hoy hacemos las mujeres para visibilizar la acción sindical de las mujeres.

Respuesta (5), Paula Berrío: El reconocimiento de nosotras como Madres comunitarias lo hemos logrado gracias a la movilización, los beneficios que tenemos por parte del Estado los hemos luchado. En Colombia somos más mujeres que hombres y debemos tomar conciencia de lo que somos capaces de hacer. El trabajo que nosotras hacemos es demasiado valioso para la sociedad.

Respuesta (6), Francisca Rocha Sector Flórez: Nosotras si hemos participado mucho en los procesos de pliegos. El trabajo de las flores es muy desagradecido y la mayor aparte de los trabajadores de este sector somos madres cabeza de familia.

2. **Moderadora:** ¿Cuáles han sido las estrategias que han realizado en el sindicato para que las mujeres hagan parte de esas negociaciones colectivas?

Respuesta (1), Adela-Sintrainagro: 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.

A través de esa plataforma hemos presentado cláusulas, con muchas dificultades pero lo hemos propiciado. Uno de los logros es la participación de la mujer en los sindicatos y en espacios como en el que hoy nos encontramos; el reconocimiento ha sido logro gigante. Otro gran logro ha sido la no discriminación por edad y género en el trabajo y esto no solo beneficia a las mujeres, también es beneficioso a los hombres.

También hemos conseguido que en nuestras convenciones colectivas se le brinde capacitación a las mujeres a través del SENA, donde los empresarios a través del departamento de la mujer puedan coordinar estas acciones con el sindicato.

Respuesta (2), Senaida: Las cláusulas que mejoran las condiciones de las mujeres son las de estabilidad laboral y no persecución sindical, además que las madres cabeza de familia tengan horas para acudir a eventos relacionados con sus hijas, atacar la tercerización laboral ya que la mayoría de trabajadores son tercerizados.

3. **Moderadora:** Pregunta para todas: ¿cuáles son los espacios de participación que internamente se han abierto para estos temas?

Respuesta (1), Adela-Sintrainagro: Definitivamente la creación de la secretaría de la mujer al interior del sindicato, aquí definimos la ruta a seguir.

Respuesta (2), Madres Comunitarias: Se otorga un subsidio del 10% del SMMLV. En Medellín son más de 3000 madres comunitarias, a quienes se les conceden un día anual de integración. En Apartado existe un grupo de mujeres que se están capacitando. Hay dificultades para hacer efectivas las licencias que existen por ley, por lo que requerimos la elaboración de un reglamento interno.

Pensamos que para un mejor funcionamiento de cada asociación debe haber una mujer que represente a las madres comunitarias. También hemos realizado acciones jurídicas para el reconocimiento de las madres comunitarias como trabajadoras.

Desde la parte sindical, en Urabá tenemos madres que han terminado la licenciatura, que se quedaron en la técnica y ahora logramos que las terminaran con el SENA. Cabe resaltar que hemos logrado un trabajo social con las familias de nuestros niños, donde también fortalecemos a los papás porque pensamos que hay que empezar a educar a las familias.

Respuesta (3), Sector Flores: Nosotras en ocasiones somos las que construimos las barreras. Pero 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 responsabilidades como madres y esposas. En este sector es muy difícil convencer a las mujeres que se afilien al sindicato.

Respuesta (4), Madres Comunitarias: A nosotras se nos dio el reconocimiento laboral en febrero, así que somos reconocidas como trabajadoras pero la pregunta es: ¿qué cambio en la realidad de las madres comunitarias?, y la verdad es que nada ha cambiado. Ahora tenemos que demandar para reclamar la retroactividad.

Por otro lado, el programa de hogares comunitarios tiene 27 años, pero hoy tenemos mujeres mayores de 57 años que no tienen derecho a la pensión porque muchas nunca cotizaron.

Se presenta una colisión entre los derechos de los niños y los derechos de las madres comunitarias. Los niños están siendo cuidados por mujeres muy mayores, y tienen derecho al descanso, a una vejez digna, y esos niños a cuidados adecuados.

El tema de tercerización es común para todas, y tenemos que pegarnos de las sentencias que al respecto se han emitido. Estamos en contra de la estrategia de *0 a siempre* porque apunta a terminar con los hogares comunitarios. Nosotras le preguntamos al Estado, ¿por qué no fortalecer los hogares para que sigan existiendo las madres comunitarias?

Respuesta (4), Teresa-Servicio doméstico: Nosotras hemos generado un diálogo con la municipalidad para llevar a cabo procesos de formalización y se viene construyendo un proyecto que se denomina “De la exclusión al reconocimiento”. ¿Cuáles son las necesidades básicas y cuáles son los intereses estratégicos de estas mujeres? El fortalecimiento organizativo, la formación política de las mujeres, la

incidencia política y la movilización, el apoyo y acompañamiento jurídico a las trabajadoras domésticas y las comunicaciones públicas.

Aquí concluyen las experiencias y aportes que se hacen desde el Sector de servicios domésticos, agrícola y de madres comunitarias.

➤ **Experiencias Sector Minero Energético, Eléctrico, Transporte y Madera**

Panelistas

- Yessica del toro, Sindicato Nacional de Trabajadores del Transporte-SNTT
- Claudia Pinilla, SNTT
- Ana Gonzales, SNTT
- Sintracolombia
- Pilar Pérez, Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Metalúrgica, Mecánica, Metal-Mecánica, Eléctrica y Electromecánica de Colombia –Sintraindumecol
- Sindicato de Trabajadores de la Energía de Colombia-Sintraelec

Construcción y madera: En este sector la mayoría son hombres por lo que la participación de las mujeres es muy baja. De hecho en el actual proceso de construcción de pliego no hay peticiones específicas para las mujeres y en el proceso no están participando las mujeres. Les compartiré a las personas de la junta los temas sobre los cuales en este espacio se ha hablado

Ana Gonzales, SNTT: (Presidenta) Nuestra subdirectiva es muy joven. En ella hay más mujeres, incluso en los cargos de dirección. Hay alrededor de 25 trabajadores pero están bajo contratos de prestación de servicios. Hasta el momento no hemos presentado pliegos. Estamos tratando de presentar acciones jurídicas.

Pilar Pérez, sintraudemecol: En nuestro sector se ha trabajado el tema de mujeres en la negociación, la gran mayoría de junta directiva son mujeres 8 de 12, y la presidenta es una mujer. El sindicato tiene 50 años y de 10 años para acá la participación de las mujeres de ha incrementado. Este es un sector con alto impacto del tratado de libre comercio con corea

Sintraelec: Nosotros estamos conformados por las electrificadoras del país. En nuestro sector prevalecen los hombres, y los sindicatos fueron conformados por hombres, las mujeres se han ganado los puestos a pulso con estrategia y profesionalismo. Las mujeres se ubican en la parte comercial y administrativa. Se han logrado primas, auxilios de salud pero todas son en igualdad de derechos, no hay elementos específicos para la mujer.

Yesica del Toro, SNTT: En este sector la mayoría también son hombres, la tercerización afecta bastante. Se firmó convención colectiva pero ya se vence el otro año y se está trabajando en la nueva. Las mujeres no hacen parte de las juntas directivas. En el proceso de construcción del pliego no participaron las mujeres; la convención anterior no tiene cláusulas específicas. Se trabajan 12 horas diarias, que convencionalmente se debería regular a 8 horas.

Claudia pinilla, SNTT: Nuestra convención se encuentra en tribunal de arbitramento. A nivel nacional hay 16 mujeres por 586 hombres. Las mujeres debemos incluirnos, no nos podemos medir en fuerza.

Ana Gonzales, SNTT: Presidente de la subdirectiva. No se hemos presentado pliego. Si se ha luchado por el reconocimiento del contrato laboral de algunos de nuestros compañeros.

SintraColombina: En la asamblea sindical son 50% mujeres y participan en la revisión del pliego. En lo específico para las mujeres hemos logrado el bono por hijo nacido para la madre o el padre y el horario de lactancia.

Sintraelec: Nosotros hemos logrado el auxilio para la mujer trabajadora, donde brindan un bono por bebés nacidos, si el bebé muere tiene un auxilio funerario, pero el bebé debe haber sido registrado. Los trabajadores por enfermedad profesional a causa de las radiaciones están teniendo problemas con sus hijos, nacen con problemas de salud y es una situación que la empresa no tiene en cuenta.

1. **Moderadora:** ¿Cuál ha sido la estrategia para llegar a cargos directivos en sindicatos mayoritariamente masculinos?

Respuestas:

- Con el trabajo que se hace hemos ganado terreno. El trabajo habla por sí solo y convencer a las compañeras para que nos apoyen y sigan trabajando.
- La capacitación la vemos como una estrategia
- En Sintraelec los líderes antiguamente eran los que más gritaban; la gente por temor a ser ridiculizado no se acercaba, además de dificultades con el manejo de recursos. La llegada de una mujer a la presidencia se da a partir del descubrimiento de desfalcos superiores a 2,000.000 millones por parte de la antigua junta, y es gracias al conocimiento en finanzas que se logra ganar confianza de los afiliados.
- La guardería cerca de los lugares de trabajo
- El apropiarnos de los logros obtenidos y hacerlos visibles para los otros, eso motiva a otras.
- La nivelación salarial entre hombres y mujeres.

- El usar nuevas estrategias de comunicación para convocar, realizar acciones colectivas y comunicarnos.
- Invitar a celebraciones sociales en el día de la mujer, de la familia y desde allí intentar ganar cercanías.
- Lucha por el acoso sexual.

Propuestas:

- Realización de talleres
- Entabla redes de comunicación
- Realizar mapeos
- Emplear herramientas legales para la defensa de los derechos
- Comprometer a las juntas directivas
- Informarnos y fórmanos sobre la situación de la mujer.

Nosotras no podemos dejarnos de los hombres, con esfuerzo y voluntad vamos a salir adelante.

Con este punto concluye el primer día del Encuentro sobre Género y Negociación Colectiva: Mujeres que transforman el sindicalismo.