

Nuevos Liderazgos Femeninos en el Trabajo

LAS SECRETARÍAS DE LA MUJER EN LOS SINDICATOS

Margarita Inés Quiroz A.



Escuela de Liderazgo Sindical Democrático

EDICIONES
mens ESCUELA
NACIONAL
SINDICAL

Escuela de Liderazgo Sindical Democrático - N° 7
Nuevos Liderazgos Femeninos
Las Secretarías de la Mujer en los Sindicatos

Esta publicación hace parte de la serie Escuela de Liderazgo Sindical Democrático que realiza la Escuela Nacional Sindical, ENS.

La Escuela de Liderazgo Sindical Democrático es un aporte a las diferentes organizaciones de trabajadores para su promoción y desarrollo como núcleos del pensamiento democrático de los trabajadores y sus organizaciones.

©ESCUELA NACIONAL SINDICAL, 2004

Afiliada a la Federación Internacional de Asociaciones
para la Educación de los Trabajadores, FIAET.

Calle 51 N° 55-78

Tel: 513 31 00 - Fax: 512 23 30

Correo electrónico: comunicaciones@ens.org.co

www.ens.org.co

Apartado Aéreo 12175

Medellín-Colombia

2004

Director General

Luis Norberto Ríos Navarro

Director Académico

José Luciano Sanín Vásquez

Área de Mujer Trabajadora

Coordinadora

Blanca Estela López de Mesa Duque

Producción de textos

Margarita Inés Quiroz A.

ISSN: 1794-8975

Portada e ilustraciones

Lina Correa

Impresión

Pregón Ltda.

Nuevos Liderazgos Femeninos en el Trabajo

LAS SECRETARÍAS DE LA MUJER
EN LOS SINDICATOS

Margarita Inés Quiroz A.



Escuela de Liderazgo Sindical Democrático

EDICIONES
chens ESCUELA
NACIONAL
SINDICAL

Módulo LAS SECRETARÍAS DE LA MUJER EN LOS SINDICATOS

*Las feministas de los comienzos transmiten
a las mujeres de hoy día una herencia importante,
pero “una herencia sin testamento”, en el sentido que tal herencia
exige una iniciativa de parte de aquellas que la reciben.*

Francoisme Collin.

Presentación

Las condiciones políticas, económicas y sociales que caracterizan al país en los inicios del siglo XXI, nos muestran las profundas iniquidades y la violación de los derechos de las mujeres en el trabajo y en otros espacios de participación social y política. El neoliberalismo impuesto desde el Banco Mundial y otros organismos internacionales han permitido que los modelos patriarcales subsistan, a pesar de las luchas de las mujeres por la defensa de espacios de participación y el reconocimiento de sus derechos económicos, sociales y culturales.

Las organizaciones sindicales no son ajenas a esta situación, pues son escenarios donde permanecen las relaciones de dominación masculina y el pensamiento patriarcal afectando el reconocimiento de los derechos de las mujeres. Es necesario, por lo tanto, la construcción de espacios de participación democrática para la transformación del sindicalismo desde una perspectiva de género que permita hacer visible dentro del mundo público a las mujeres para que disfruten de sus derechos de participación, equidad e igualdad de oportunidades. En este sentido las organizaciones sindicales, tradicionalmente caracterizadas por una ideología masculina, aún entre las mismas

mujeres sindicalistas, se enfrentan a la necesidad de construir estrategias para que se realicen los cambios comportamentales y organizativos necesarios que promuevan la participación de las mujeres y sus nuevas relaciones con los hombres y la sociedad.

De acuerdo a esto y siguiendo la pedagogía constructivista, el presente módulo busca orientar a las dirigentas sindicales y a sus organizaciones para la construcción de las secretarías de la mujer como espacios propios dentro de los sindicatos e igualmente capacitarlas en el proceso de formulación de proyectos para el fortalecimiento de espacios democráticos que promuevan y apoyen su participación y conduzcan a ubicar las necesidades y problemas de las mujeres trabajadoras en la agenda sindical.

El módulo se encuentra diseñado a partir de la formulación de un proyecto dirigido a la creación o el fortalecimiento de las secretarías de la mujer, con el fin de construir propuestas que desde las dirigentas sindicales y las directivas se creen espacios de reflexión teórica y de trabajo directo para alcanzar dicho propósito.

La ENS agradece a las compañeras Ligia Inés Alzate, secretaria general de la CUT-Antioquia, y Teresa Castro de la UNEB, por su participación y apoyo en la revisión y adiciones del presente módulo



Objetivos del módulo

1. Orientar la creación o el fortalecimiento de una secretaría de la mujer al interior de una organización sindical.
2. Desarrollar habilidades para la formulación de proyectos.
3. Reflexionar sobre las condiciones de participación de la mujer dentro de la organización sindical.

Metodología

La metodología contemplada para el presente módulo es la de *aprender haciendo*. Para esto, cada una de las etapas de la formulación del proyecto, se desarrolla alrededor de la creación de la secretaría de la mujer o si ésta ya está creada, se formula un proyecto tendiente a mejorar las condiciones de trabajo y de calidad de vida de las mujeres trabajadoras. En este sentido se busca que las dirigentas sindicales desarrollen habilidades para la formulación de proyectos al mismo tiempo que construyen su secretaría de la mujer.

El módulo está organizado en tres partes: Se definen en primer lugar, los principios y valores que deben orientar la creación de la secretaría de la mujer en la organización sindical; en segundo lugar, se desarrollan las etapas del proceso administrativo para la formulación de proyectos a través de un proceso práctico conducente a su creación; y en tercer lugar, se presenta el módulo teórico que permite la reflexión sobre el tema.

Proceso de formulación del proyecto

Existen diferentes enfoques y metodologías para la formulación de proyectos. En los últimos años se ha empleado con mayor énfasis el “marco lógico”, metodología que busca definir de manera muy precisa el objetivo, los resultados esperados, las actividades y los recursos. En este módulo desarrollaremos esta metodología a través de las siguientes etapas:

1. Antecedentes
2. Justificación del proyecto
3. Definición del problema

4. Principios y valores
5. Objetivo general
6. Resultados esperados
7. Acciones
8. Recursos
9. Indicadores
10. Fortalezas
11. Debilidades

En cada etapa se espera dar respuesta a una pregunta que recoge las necesidades, intereses, recursos, conocimientos y capacidad administrativa de la organización. Es importante comprender y aplicar las preguntas introductorias en la formulación de un proyecto.

Antecedentes	¿Cuál es la situación actual de la participación de las mujeres en la organización sindical?
Justificación del proyecto	¿Por qué es necesario crear una secretaría de la mujer?
Definición del problema	¿Cuáles son los problemas dentro del sindicato que afectan la organización de las mujeres y la defensa de sus derechos en el trabajo?
Principios y valores	¿Sobre qué principios normativos se sustenta el proyecto?
Objetivo general	¿Para qué se quiere realizar el proyecto?
Resultados esperados	¿Qué se espera alcanzar con el proyecto?
Actividades	¿Cómo vamos a realizar el proyecto?
Recursos	¿Qué necesitamos para la realizar las acciones propuestas?
Evaluación	¿Con qué indicadores vamos a evaluar lo que hemos logrado con el proyecto?
Fortalezas	¿Cuáles son nuestras fortalezas para realizar el proyecto?
Debilidades	¿Cuáles son las debilidades que debemos superar para garantizar el éxito del proyecto?

Antecedentes

La formulación del proyecto debe iniciarse con una reflexión acerca de la historia y condiciones de la participación de las mujeres en su organización sindical, las iniciativas de las mujeres y las dificultades personales, familiares, laborales y sindicales. Por lo tanto en esta parte se trata de dar respuesta a la siguiente pregunta: ¿Cuál es la situación actual de la participación de las mujeres en la organización sindical?

Justificación del proyecto

La justificación de un proyecto puede interpretarse como “vender la idea” o señalar la importancia de realizarlo. Debe dar respuesta a la pregunta: ¿Por qué es necesario crear una secretaría de la mujer en la organización sindical? La justificación debe ser clara y precisa de tal forma que motive a las personas que toman las decisiones a considerarlo como una necesidad. El proyecto debe formularse con la participación de todas las personas que forman parte de la organización y en este sentido, con todas las mujeres de la empresa, especialmente las integrantes del sindicato. En la medida en que el proyecto sea planeado de esta forma éste tendrá una mayor posibilidad de éxito.

La justificación de un proyecto para la creación de una secretaría de la mujer debe dar respuesta a los siguientes interrogantes:

a) ¿Qué cambios sociales se han dado en los últimos años en la participación social de las mujeres?

b) ¿Cómo ha sido la participación de las mujeres en la organización sindical?

b) ¿Qué es una secretaría de la mujer?

c) ¿Qué beneficios trae para la organización sindical la creación de una secretaria de la mujer?

d) ¿Qué pasa en la organización de las mujeres y en la organización sindical, si no hay una secretaría de la mujer?

La redacción de la justificación debe ser concreta, concisa y motivadora; por esto se sugiere que en dos o tres párrafos se diga lo más importante sobre el porqué es importante una secretaría de la mujer.

Definición del problema

En todo proceso de trabajo es necesario tener claro el problema que se quiere intervenir. Mientras más definido se tenga el problema, es más fácil llegar a establecer qué es lo que se quiere o se puede hacer para resolverlo. Iniciar el proceso de creación de una secretaría de la mujer es una tarea que puede ser sencilla o compleja de acuerdo a la historia de la organización sindical y la participación de las mujeres dentro ella.

La definición del problema debe dar respuesta a la siguiente pregunta: ¿Cuáles son los problemas dentro del sindicato que afectan la organización de las mujeres y la defensa de sus derechos en el trabajo?

Algunas preguntas específicas nos permitirán conocer con mayor precisión la situación de las mujeres en el sindicato:

a) ¿Cuántas mujeres trabajan en la empresa y cuáles son sus características laborales? (Forma de contratación, nivel educativo, ocupación, salario). Si no posees esta información, investigala con el sindicato o en el departamento de relaciones laborales.

b) ¿Cuáles son los principales problemas que afectan a las mujeres en materia laboral?

c) ¿Cuántas mujeres están afiliadas al sindicato?

d) ¿Cuántas mujeres ocupan cargos directivos?

e) ¿Cómo es la participación de las mujeres en los cargos directivos sindicales?

f) ¿Cuáles son los principales problemas que afectan la participación de las mujeres en la organización sindical?

En síntesis, ¿Cuál es el problema que se quiere resolver con el proyecto?

La redacción del planteamiento del problema al igual que la justificación, debe ser concreta y concisa. Como máximo debe tener una extensión de dos páginas, en las que se resalten los principales aspectos y características más sobresalientes del problema.

Principios y Valores

Se pretende definir cuáles son los valores que deben orientar el proceso de organización para la construcción de una secretaría de la mujer. Estos valores son:

Solidaridad y sororidad con otros movimientos de mujeres que promuevan la construcción de una sociedad democrática, justa y equitativa y la transformación de las mujeres y hombres para desaprender la cultura patriarcal y construir nuevas relaciones de género.

La unidad entendida como unidad de clase, de género y de generaciones, la cual debe prevalecer en el movimiento sindical como referente de clase trabajadora para luchar por la dignificación del trabajo y de la vida.

El respeto por la diferencia debe formar parte del pensamiento y de la práctica sindical y organizativa de las mujeres permitiendo la inclusión de diferentes pensamientos, como los de género, clase, etnia, credo o generación.

El pluralismo de pensamiento y las prácticas de género que han estado sometidos a la cultura patriarcal, necesitan ser reconstruidas en hombres y mujeres a partir de una democracia genérica que promueva la inclusión y el respeto por las diferencias ideológicas y políticas de las mujeres y la definición de agendas políticas integradas al movimiento de la clase trabajadora desde la diferencia y la autonomía del movimiento social de mujeres.

La participación activa de todas las personas involucradas debe ser de interés prioritario en la formulación del proyecto, buscando que éste responda a sus necesidades e intereses y que cuente con la motivación del grupo para participar en su ejecución.

La creatividad como fomento del desarrollo de la imaginación y el pensamiento para buscar respuestas innovadoras, sencillas, útiles, de bajo costo y placenteras para todas las personas que se beneficiarán del proyecto.

La **equidad** busca el beneficio de todas las mujeres vinculadas a la empresa y no sólo a las que pertenecen al sindicato. Beneficiar a todas las mujeres debe ir acompañado de la educación sindical con el fin de motivar la afiliación y la participación de todas en la defensa de los derechos laborales.

La eficiencia es un valor muy importante en la formulación y ejecución de proyectos nuevos cuando la organización tiene dudas acerca de su necesidad. Las acciones propuestas deben dar respuesta a los problemas planteados y mostrar resultados dentro de la organización.

La promoción de las mujeres trabajadoras debe trabajarse como un valor esencial en todas las áreas del desarrollo tanto personal, social, familiar, laboral como político.

Objetivo general

El objetivo señala qué es lo que se quiere alcanzar con el proyecto. Debe responder a la pregunta ¿Para qué se quiere realizar el proyecto? El objetivo de este proyecto es:

Resultados esperados

Los resultados esperados se refieren a los objetivos específicos. Se desprenden del objetivo general y deben estar tan claramente formulados, que sea posible definir las actividades que se proponen para alcanzar dichos resultados. Deben ir dirigidos a atacar los problemas identificados, por lo tanto deben responder a la pregunta ¿Qué se espera con el proyecto?

Por ejemplo, si un problema es el bajo nivel educativo de las mujeres trabajadoras, el resultado esperado debe decir qué se va a realizar para mejorar ese nivel educativo. Para un mismo problema pueden plantearse varios resultados y un resultado puede ir dirigido a resolver varios problemas. La mejor forma de plantear los resultados esperados, es a través del siguiente cuadro:

Problema a resolver	Resultado esperado

Actividades

En esta parte se consignan cada una de las actividades propuestas para alcanzar los resultados esperados, y deben dar respuesta a la pregunta: ¿Cómo vamos a realizar el

proyecto? Las actividades deben planearse con la participación de todas las personas que forman parte de la organización y en este sentido, con todas las mujeres de la empresa, especialmente las integrantes del sindicato. En la medida que las acciones sean planeadas con la participación de todas las personas involucradas se tendrá una mayor posibilidad de éxito en el proyecto.

Resultado esperado	Actividades

Recursos

En la formulación de proyectos, cada una de las etapas es importante y compleja, pero la definición de recursos es una de las más importantes porque nos ubica en la realidad de lo que podemos hacer. Para esto nos formulamos la siguiente pregunta: ¿Qué necesitamos para realizar las acciones propuestas?

La planeación de los recursos se realiza en dos pasos: primero, en el cuadro A planeamos a nivel general qué recursos humanos, técnicos, materiales necesitamos para cada una de las actividades; segundo, en el cuadro B definimos de manera específica la cantidad y el costo de los recursos que hemos planeado en el cuadro A.

Cuadro A

Actividades	Recursos

Cuadro B

Recursos	Detalle	Total	Costo unitario	Costo total
Recursos humanos				
Profesionales				
Técnicos				
Auxiliares				
De apoyo				
Subtotal				
Recursos técnicos				
Material educativo				
Material divulgativo				
Equipos pedagógicos				
Otros: sonido, mesas, sillas, etc.				
Subtotal				
Recursos materiales				
Papelería				
Fotocopias				
Alimentación				
Otros				
Subtotal				
Total				

Los recursos son de diferente tipo:

Recursos humanos: De acuerdo a las actividades planeamos qué tipo de recursos humanos necesitamos: profesionales, técnicos, auxiliares o de apoyo. La definición de estos recursos parten de las necesidades que se quieren resolver con la actividad; si es una capacitación o producción de material educativo es importante contar con los recursos profesionales o técnicos de personas expertas en el tema, si es una actividad recreativa, partir de los intereses, necesidades y el número de personas participantes y sobre esto planear con quiénes se va a contratar la actividad.

Recursos técnicos: Se refiere a materiales educativos como plegables, cartillas, afiches, videos, programas y hojas de asistencia; también incluye los equipos necesarios para

realizar la actividad como: papelográfico, retroproyector, computadores, cámara fotográfica, equipos de sonido y material bibliográfico. Generalmente son recursos costosos y por lo tanto su planeación debe ser muy estricta para solicitar lo realmente necesario y contar con las personas que se encarguen de su manejo y cuidado.

Recursos materiales: Se refiere a todos los materiales y suministros necesarios, como: papelería, fotocopias, marcadores, lapiceros, libretas de apuntes; también incluye suministros de alimentación como almuerzos, refrigerios, etc.

Para tener una mayor organización en el proyecto, la programación de los recursos puede hacerse a través del siguiente cuadro:

Un ejemplo de la tabla B es el siguiente:

Recursos (1)	Detalle (2)	Total (3)	Costo unitario (4)	Costo total (5)
Recursos humanos				
Psicólogo	4 horas x 3 talleres	12 horas		
Fotógrafo	10 fotografías	10		
Secretaria	4 horas X 3 días	12 horas		
Instalador de equipos	2 horas X 3 días	6 horas		
Subtotal				
Recursos técnicos				
Cartillas	300	300		
Plegables	200	200		
Afiches	30	30		
Papelógrafo,	1/grupo/ 3 grupos	3		
Retroproyector,	8 horas (alquiler)	8 horas		
Equipos de sonido	4 horas (alquiler)	4 horas		
Subtotal				
Recursos materiales				
Resmas de papel	3	3		
Fotocopias	200	200		
Marcadores	3 cajas	3 cajas		
Lapiceros,	10 cajas	10 cajas		
Libretas de apuntes	100	100		
Almuerzos	100	100		
Refrigerios.	200	200		
Subtotal				
Total				

Presupuesto

El presupuesto se formula a través de los costos definidos para cada uno de los recursos planeados y se presenta a través de las columnas 4 y 5 de la tabla B

Recursos (1)	Detalle (2)	Total (3)	Costo (4) unitario	Costo (5) total
Recursos humanos				
Psicólogo	4 horas x 3 talleres	12 horas	40.000/hora	480.000
Fotógrafo	10 fotografías	10	3.000	30.000
Secretaria	4 horas X 3 días	12 horas	20.000	240.000
Instalador de equipos	2 horas X 3 días	6 horas	10.000	60.000
Subtotal				810.000
Recursos Técnicos				
Cartillas	300	300	3.000	900.000
Plegables	200	200	800	160.000
Afiches	30	30	2.000	60.000
Papelógrafo,	1/grupo/ 3 grupos	3	50.000	150.000
Retroproyector,	8 horas (alquiler)	8 horas	20.000	160.000
Equipos de sonido	4 horas (alquiler)	4 horas	60.000	240.000
Subtotal				1'670.000
Recursos materiales				
Resmas de papel	3	3	10.000	30.000
Fotocopias	200	200	60	12.000
Marcadores	3 cajas	3 cajas	6.000	18.000
Lapiceros,	10 cajas	10 cajas	3.000	30.000
libretas de apuntes	100	100	1.000	100.000
Almuerzos	100	100	3.000	300.000
Refrigerios.	200	200	1.000	200.000
Subtotal				690.000
Total				3'170.000

Recursos financieros: una vez definidas las actividades del proyecto y los recursos humanos, técnicos y materiales requeridos para su ejecución, nos formulamos la siguiente pregunta: ¿Con qué vamos a financiar el proyecto? ó ¿Cómo vamos a conseguir el dinero? Estos recursos son de dos tipos: a) recursos propios, y b) recursos de cooperación.

a) **Los recursos propios** se refieren al dinero disponible dentro de la organización o institución para realizar las actividades. Generalmente este ha sido previamente definido a partir de un plan de desarrollo institucional o programación de gastos. Para esto se definen *techos presupuestales*, es decir, el tope máximo con lo que se puede contar para la ejecución de un proyecto.

b) **Los recursos de cooperación** se refieren al aporte de organismos de cooperación nacional o internacional que apoyan programas dirigidos a la organización de hombres y mujeres trabajadores. Actualmente es muy importante para estos organismos, el apoyo a programas dirigidos a la promoción, capacitación y organización de las mujeres trabajadoras para la defensa de sus derechos en el trabajo y en todos los espacios de la vida pública y privada. El acceso a estos recursos se hace a través de las centrales obreras como la CUT, la CTC, la CGTD, la UTC de la cual forme parte el sindicato.

Entre los principales organismos de cooperación internacional que apoyan a las mujeres sindicalistas son:

FNV, Confederación Holandesa de Sindicatos
 SASK, Centro de Solidaridad Sindical de Finlandia,
 ISCOD, Instituto Sindical de Cooperación al Desarrollo, UGT Unión General de trabajadores de España,
 Paz y Solidaridad, Comisiones Obreras de España,
 CLC, Congreso Laboral Canadiense,
 Centro de Solidaridad de la AFL-CIO, Estados Unidos.

Indicadores de evaluación

En todo proceso de planeación es importante disponer de indicadores que permitan hacer un seguimiento a los resultados alcanzados y a las acciones realizadas. Para las secretarías de la mujer, disponer de indicadores de evaluación de sus acciones permitirá conocer el proceso de creación y gestión de la secretaría dentro de la estructura sindical, observando los logros, dificultades y ajustes necesarios para alcanzar el objetivo propuesto. En el proceso de evaluación nos formulamos el siguiente interrogante: ¿Qué hemos logrado con el proyecto?

Retomando la experiencia del Concejo de Educación de Adultos para América Latina, CEAAL,¹ de Chile, se proponen cuatro categorías de evaluación: pertinencia, eficiencia, eficacia, impacto.

1. CEAL, *Revista Latinoamericana de educación y Política*, N° 20, Santiago de Chile, CEAAL, Semestre 1996.

Pertinencia: Se refiere a la importancia del proyecto dentro de la vida sindical y de los procesos organizativos de las mujeres. Para esto se emplean los siguientes indicadores:

- Voluntad política del sindicato para apoyar a la secretaria de la mujer
- Capacidad de respuesta de la secretaría a las necesidades e intereses de las mujeres pertenecientes a la organización sindical y a la empresa o sector.
- Integración del proyecto a organizaciones de mujeres trabajadoras a nivel nacional e internacional.
- Conocimiento y apoyo del proyecto por parte de las mujeres a nivel sindical y dentro de la empresa.
- Disponibilidad de recursos para la secretaría de la mujer.

Eficiencia: Se refiere al uso óptimo de los recursos y a la consecución de otros resultados no planeados, pero que fueron alcanzados mediante el proyecto. Son indicadores de eficiencia los siguientes:

- Cobertura de los objetivos planteados.
- Cambios sucedidos en la población y frente al problema.
- Resultados no planeados.
- Capacidad para desarrollar metodologías de trabajo novedosas.
- Manejo del presupuesto.

Eficacia: Se refiere a la evaluación sobre la forma como se alcanzan los objetivos, a partir de los factores cualitativos y cuantitativos, teniendo en cuenta los siguientes indicadores.

- Conocimiento del plan de trabajo por parte de las directivas sindicales.
- Conocimiento de las características culturales, sociales y políticas que afectan el proyecto.
- Identificación y explicación de los errores.
- Flexibilidad para readecuar los objetivos.

Impacto: Se refiere a los efectos alcanzados a corto y mediano plazo, a partir de evaluar los resultados esperados. Pueden clasificarse en dos niveles:

- a) Impacto endógeno: es el grado de satisfacción en cada una de las personas participantes, que se mide a partir de los siguientes indicadores:

- Trabajo en equipo.
- Capacidad para desarrollar y renovar el liderazgo.
- Participación en la toma de decisiones.
- Organización en las reuniones y procesos de trabajo.
- Capacidad para sistematizar y comunicar experiencias significativas.

b) Impacto exógeno: Se refiere a los efectos sociales de las acciones de la secretaria de la mujer a mediano y largo plazo. Son indicadores de impacto exógeno, los siguientes:

- Los proceso de divulgación, conocimiento y capacitación.
- La integración de la secretaría de la mujer a todos los espacios políticos de la organización sindical.
- Apoyo por parte del sindicato.
- Capacidad para generar movimientos de opinión y apoyo.
- Capacidad de responder a las necesidades de las mujeres desde la denuncia y el apoyo.

Fortalezas

En todo proyecto es necesario identificar las fortalezas internas y externas que permiten ver de una forma más positiva la realización del proyecto. Para las secretarías de la mujer es importante conocer las fortalezas existentes en la organización sindical, en las mujeres lideresas y en el colectivo de las mujeres trabajadoras.

Las principales fortalezas en la organización sindical y en las mujeres sindicalistas son:

1.	
2.	
3.	
4.	
5.	

Debilidades

Así como identificamos las fortalezas, es necesario conocer las debilidades internas y externas que afectan la realización del proyecto. Para las secretarías de la mujer es importante conocer las debilidades existentes en la organización sindical, en las mujeres lideresas y en el colectivo de las mujeres trabajadoras.

Las principales debilidades para la ejecución del proyecto son:

1.	_____
2.	_____
3.	_____
4.	_____
5.	_____



Lectura recomendada

Las secretarías de la mujer en la búsqueda de la equidad sindical

Una reflexión sobre la igualdad de género tiene que incorporar la negociación colectiva, uno de los espacios fundamentales para la acción sindical en el sentido de asegurar mejores condiciones de vida y de trabajo, estableciendo parámetros para la igualdad, la protección y el incentivo al trabajo de la mujer.

Anónimo

Los nuevos cambios en la producción y en el trabajo, resultado de la globalización y la flexibilización, han permitido hacer visibles muchos problemas de las mujeres en el mundo laboral hasta ahora desconocidos por la organización sindical, lo cual ha dado lugar a las discusiones de género en estos espacios.

Hablar de las secretarías de la mujer en la organización sindical es un tema que necesita ser estudiado no sólo por las mujeres lideresas sindicales, sino por todo el sindicato y especialmente por las mujeres y hombres directivos, con el fin de crear nuevas relaciones, facilitar la participación de las mujeres en la toma de decisiones y hacer visibles nuestras capacidades, necesidades y problemas en las negociaciones.

Para facilitar el análisis de este tema, el documento se ha realizado a partir de diversos interrogantes.

¿Para qué una secretaría de la mujer?

El propósito principal de una secretaria de la mujer es trabajar por la igualdad de los derechos de mujeres y hombres trabajadores en el mundo laboral como contribución a la transformación democrática del sindicalismo y la sociedad. Los objetivos de la secretaría de la mujer necesitan estar articulados con el movimiento social de mujeres y conocer otras formas de trabajo como el trabajo informal.

¿Cómo debe funcionar una secretaría de la mujer?

La secretaría de la mujer debe promover la participación de todas las mujeres desde la diversidad y pluralidad de pensamientos. Los sindicatos deben ser escenarios de capacitación y formación con perspectiva de género y crear estrategias que vigilen y apoyen la responsabilidad del Estado y de las empresas frente a los derechos humanos y laborales de las mujeres y las familias, ampliar la lucha por un trabajo decente y

un salario digno, y la inclusión de las reivindicaciones de las mujeres en las convenciones colectivas.

El empoderamiento de las mujeres en las organizaciones sindicales, significa la construcción de políticas de organización desde las mujeres y para las mujeres, que garantice y aborden las necesidades de la mujer trabajadora; que estimulen la autonomía, la organización, la resistencia y la protesta mediante la movilización y el empoderamiento como mecanismos de participación para construir equidad e igualdad de oportunidades, entendidas como una manera alterna de percibir el desarrollo y la democracia.

El feminismo contribuye a la transformación de las relaciones de género a través del ejercicio del poder en todos los espacios sociales y la construcción individual y colectiva de nuevas relaciones de género.

Corresponde a las mujeres construir estos escenarios, elaborando nuestra propia agenda, creando nuevas formas de hacer sindicalismo para incidir y transformar la forma de dar solución a las necesidades laborales, económicas y culturales. Esto significa que las mujeres modifiquen la imagen de sí mismas y las creencias sobre sus derechos y capacidades y desafíen los sentimientos de inferioridad. El sindicalismo debe facilitar y posibilitar las condiciones que induzcan a estos cambios.

¿Cómo ha sido la relación entre sindicalismo y feminismo?

La relación entre sindicalismo y feminismo es una tema que ha sido abordado muy poco por el feminismo y que en la agenda del sindicalismo sólo aparece en los últimos años, motivado por mujeres sindicalistas feministas que consideran necesario tener un espacio propio dentro del sindicalismo; pero aún no ha sido considerado como una necesidad del movimiento sindical ni de los dirigentes sindicales en quienes, según Olga Amparo Sánchez², han predominado las apuestas políticas y estratégicas del enfoque liberal que privilegian las reivindicaciones reformistas sobre la equidad y los derechos civiles y políticos.

Hablar de género en el sindicalismo no pretende minimizar ni descalificar la filosofía política sindical de la lucha de clases; por el contrario, busca hacer énfasis en la forma específica, como afectan de manera diferente a hombres y mujeres, las condiciones sociales, económicas y políticas. Desde el punto de vista político, la categoría género busca tejer procesos de formación política en el marco de la diferenciación de los derechos humanos y el respeto por la diferencia entre hombres y mujeres.

2. Libardo Sarmiento, *El trabajo de las mujeres en Colombia*, Bogotá, Corporación Viva la Ciudadanía, Corporación Casa de la mujer, 2000.

El sindicalismo ha representado el mundo masculino del trabajo y sus prácticas han reproducido el patriarcalismo en las organizaciones sindicales que poco se ha interesado por introducir las necesidades de las mujeres trabajadoras a las luchas del movimiento sindical. A partir de los años noventa se inició la integración entre feminismo y sindicalismo impulsada por mujeres sindicalistas quienes han visto la necesidad de integrar la defensa de los derechos de las mujeres trabajadoras a todas las acciones que promuevan el empoderamiento y la autonomía femenina. Sin embargo, desde principios del siglo XX, ya se había iniciado en Estados Unidos y Europa la defensa de los derechos de la mujer en el trabajo, prueba de esto la encontramos en la conmemoración, el 8 de marzo, como el Día Internacional de las Mujeres Trabajadoras. Recordemos como nació esta fecha.

El 8 de Marzo de 1908 en las industrias costureras de Nueva York, 40.000 trabajadoras se declararon en huelga demandando mejores salarios, reducción de la jornada laboral a 10 horas, tiempo para la lactancia, entrenamiento vocacional, el rechazo al trabajo infantil y el derecho a unirse a los sindicatos. Durante la huelga, 129 mujeres trabajadoras murieron quemadas en un incendio en la fábrica Cotton Textile Factory, en Washington Square (Nueva York). Los dueños de la fábrica las habían encerrado para forzarlas a permanecer en el trabajo y no unirse a la huelga. Posteriormente, entre las décadas de los 30 y los 50 el movimiento feminista inició la lucha por la autonomía económica de las mujeres y la defensa de los derechos de las mujeres trabajadoras.³

Esta integración está orientada hacia la construcción de un sindicalismo con perspectiva de género que promueva la participación de mujeres y hombres trabajadores y realice las rupturas ideológicas y las prácticas necesarias en el comportamiento y en el interior de las estructuras sindicales tradicionales, facilitando su acercamiento para la construcción de nuevas identidades masculinas y femeninas y la transformación de las relaciones de poder en la organización sindical. No es pues una lucha de géneros sino el trabajo conjunto desde la diferencia y la conciencia política de las mujeres para formar parte de las transformaciones estructurales que la sociedad y la cultura patriarcal requieren para superar las discriminaciones de clase, etnia y género.

El principal aporte del movimiento feminista a la organización sindical radica en el desarrollo de una mayor conciencia de las mujeres como sujetos sociales a partir de la construcción de su identidad y autonomía que la han motivado para capacitarse y participar en la defensa de sus derechos en la vida pública y privada, lo cual le ha permitido una visión diferente del poder que necesariamente debe llevar a transformar las relaciones políticas y de género, promoviendo un mayor diálogo entre las necesidades de las mujeres y el movimiento sindical.

3. Ministerio de Trabajo, *Empleo y Seguridad Social de la Nación*, Buenos Aires, Argentina, Dirección de Prensa y Comunicaciones, Jun 17 de 2004.

¿Debe existir la ley de cuotas en la organización sindical?

La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra de la Mujer refrendada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1979 y por la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer realizada en Beijing en 1995, consideraron que las medidas dirigidas a mitigar las desigualdades de género eran medidas discriminatorias positivas necesarias para promover la calidad de vida de las mujeres y buscar la igualdad de condiciones para garantizar su participación en todos los espacios sociales. Entre estas medidas sobresale la denominada “ley de cuotas” propuesta para obligar a los países a garantizar un acceso igualitario y una participación completa de la mujer en las estructuras de poder y en la toma de decisiones, mediante el acceso a los cargos directivos de todas las entidades gubernamentales, no gubernamentales, organizaciones sociales y políticas. Esta ley de cuotas representa una forma aceptable de discriminación positiva (o medidas de acción afirmativa). Medidas como esta han dado lugar a grandes cambios en las decisiones gubernamentales y en las relaciones sociales y económicas conducentes a la búsqueda de la equidad entre hombres y mujeres.⁴ Estas transformaciones deben verse reflejadas principalmente en las organizaciones defensoras de los derechos de hombres y mujeres que lleven a generar los cambios necesarios en la organización sindical y en sus programas de acción. Es necesario que en los sindicatos se aplique la ley de cuotas y se promueva una mayor participación de las mujeres en la dirección sindical y no únicamente en cargos de apoyo.

La aplicación de esta ley debe acompañarse de otras acciones positivas para dar impulso a la participación de las mujeres, tales como campañas de afiliación sindical con las mujeres trabajadoras, educación y capacitación sobre perspectiva de género y la incorporación del enfoque de género en todos los programas y acciones sindicales para la defensa de los derechos de las mujeres trabajadoras y especialmente, lograr un cambio real en la calidad de los debates y en la cultura sindical.⁵

¿Cómo ha sido la participación de las mujeres en la organización sindical?

Un debate necesario es el de la calidad de la participación de las mujeres en las organizaciones sindicales y en los debates políticos que se dan en su interior. Esta situación es un punto débil y desfavorable para las mujeres, quienes en un gran por-

4. Htun Mala N., *El liderazgo de las mujeres en América Latina: retos y tendencias*, New School University, Diálogo Interamericano, agosto 2000.

5. *Ibíd.*

centaje reproducen en el trabajo, la ideología del mundo doméstico y la imagen de la mujer como una persona que fácilmente renuncia a sus derechos para sobrevivir en el trabajo. Otro elemento es la indiferencia, el temor y el rechazo a tener un pensamiento político que cuestione las estructuras gubernamentales y defienda los derechos de hombres y mujeres ciudadanos. Frente a esto es necesario avanzar en la formación política de las mujeres reduciendo la ingenuidad y el analfabetismo político que dan lugar para que las mujeres fácilmente sean “utilizadas” como caudal político de los dirigentes sindicales y partidos que siguen prácticas tradicionales.

Otra situación que afecta la participación sindical y política de las mujeres es su rol de ama de casa interiorizado en el pensamiento de la mujer y en todos sus comportamientos, de tal manera que considera que el sindicalismo y las responsabilidades familiares son antagónicos y que la participación sindical “le quita tiempo a su hogar”. Este pensamiento ha sido aprovechado por los hombres para excluirse de las responsabilidades familiares y excluir a la mujer de la participación sindical, lo cual permite mantener la división entre el mundo privado femenino y el mundo público masculino. Mientras este pensamiento persista en hombres y mujeres, la crianza de los hijos y el cuidado del hogar seguirá siendo una responsabilidad exclusiva de las mujeres y la participación política y sindical los seguirá siendo para los hombres.

Las mujeres necesitan realizar transformaciones desde su propia subjetividad con el fin de modificar su pensamiento y sus prácticas patriarcales que la llevan inconcientemente a la dependencia y la sumisión masculina y en este sentido las acciones de la secretaría de la mujer deben permitir una reflexión permanente sobre las relaciones de poder, de dominación y exclusión expresadas en todos los espacios cotidianos que permitan modificar las miradas en las relaciones de género y las prácticas al interior de la organización sindical.

¿Cómo ha sido la participación de las mujeres en las centrales obreras?

Las centrales obreras a nivel mundial a partir de 1990 han iniciado un movimiento dirigido a promover la participación de las mujeres en la organización sindical. Según Martha Buriticá,⁶ en Colombia este movimiento se inició a raíz de la disolución de la UTC que permitió el nacimiento de la Central Unitaria de Trabajadores, CUT, en 1986. Dentro de esta nueva central las trabajadoras iniciaron un período de liderazgo sindical y político caracterizado por tres momentos: a) lograr un espacio propio como sindicalistas, b) organización y sensibilización del tema de género, y c)

6. Libardo Sarmiento, *op. cit.*

empoderamiento colectivo, reafirmación de la identidad y aprendizaje de la autonomía y la democracia.

En un primer momento las mujeres sindicalizadas participaron como militantes de diferentes fuerzas políticas que les permitió obtener su propia representación en la CUT y la conformación de la Secretaría de la Mujer y la Niñez desde sus inicios. Este nombre expresaba el rol maternal tradicionalmente adjudicado a las mujeres aún dentro del sindicalismo. Un año después se inició el trabajo de organización de las mujeres convocando al Primer Congreso de la Mujer Trabajadora 1987, con la participación de 2.005 mujeres lo cual demostró la necesidad de trabajar directamente con ellas.

En un segundo momento la Secretaría de la Mujer y la Niñez de la CUT se transformó en el *Departamento de la Mujer, la Niñez, la Juventud y la Familia*, manteniendo y fortaleciendo el rol de la mujer como apoyo a la niñez, la juventud y la familia. El II Congreso de la Mujer Trabajadora realizado en 1994, convocó a las trabajadoras a una identidad de género. Para este momento la Escuela Nacional Sindical, ENS, ya contaba con el Área de Mujer Trabajadora y realizó el acompañamiento y capacitación al Departamento de la Mujer de la CUT y la creación de las secretarías de la mujer en diferentes sindicatos a nivel nacional para avanzar en su formación desde la perspectiva de género y el desarrollo de otras dinámicas de trabajo con las mujeres dirigentes sindicales.

El tercer momento se inicia con un proceso de reflexión sobre la identidad de las mujeres como trabajadoras y sindicalistas en el III Congreso de la Mujer Trabajadora en 1998 cuya discusión se centró en la problemática de las trabajadoras y la autonomía del movimiento de las mujeres frente a la tutela ideológica de los diversos movimientos políticos y dirigentes sindicales. En el IV Congreso de la CUT se cambió el nombre de Departamento de la Mujer, la Niñez, la Juventud y la Familia por el Departamento de la Mujer Trabajadora. Este cambio de nombre significa el reconocimiento de la autonomía femenina y de las necesidades de las mujeres trabajadoras.

El Departamento de la Mujer de la CUT se ha interesado durante sus dieciséis años por el perfeccionamiento y empoderamiento de las mujeres para ser sujetas y protagonistas de su desarrollo en el mundo laboral y sindical teniendo en cuenta las dificultades históricas, sociales y económicas que han vivido las mujeres para desempeñarse como verdaderas lideresas.

A pesar de estos cambios, en las centrales obreras y las organizaciones sindicales, las secretarías de la mujer aún no tienen el reconocimiento político suficiente que garanticen la representación de las mujeres en las luchas sindicales, ni la defensa de los derechos de las mujeres trabajadoras, y especialmente que demuestren la participación de las mujeres en la dirección sindical.

¿Cuáles han sido las principales necesidades sindicales de las mujeres?

Desde los inicios de las luchas sindicales, los temas principales de demandas de las mujeres han tenido que ver con el derecho al trabajo, la protección de la maternidad, la igualdad trabajo-remuneración entre hombres y mujeres y la eliminación de barreras en el mercado laboral de las mujeres. Las luchas sindicales de las mujeres han tenido poca discusión crítica frente a sus derechos laborales, prestando mayor interés en las demandas familiares como el cuidado, la educación, la salud y la recreación de la familia, y en cambio le ha prestado poco interés a la lucha por su seguridad social, por su salud en el trabajo, la capacitación y oportunidades de ascenso laboral.

A partir de los años ochenta se inició la lucha por la autonomía económica de las mujeres. Paralelo a esto toman mayor importancia los modelos de desarrollo neoliberal que aparentemente aumentan las oportunidades de trabajo para las mujeres a través de la flexibilidad laboral y el trabajo por fuera de la empresa. Ingenuamente esto es visto de manera positiva por las mujeres, pues le permitía permanecer en la casa al cuidado de los hijos, pero afecta profundamente sus derechos laborales y da lugar a una mayor explotación del trabajo femenino.

Al iniciar el siglo XXI, las demandas de trabajo femenino y la flexibilidad laboral determinan nuevas necesidades que necesitan ser abordados dentro de la organización sindical. Estas son:

1. Capacitar a las mujeres para “abrir los ojos” sobre los nuevos modelos de flexibilidad laboral, el trabajo a destajo, la tercerización, la precariedad laboral, bajos ingresos, salario justo, la pérdida de derechos laborales y de seguridad social y sus implicaciones para la calidad de vida de las mujeres.
2. En el campo de los derechos de las mujeres trabajadoras existe un vasto campo de acciones reivindicativas, tales como el acoso sexual en los lugares de trabajo, el trabajo de las niñas, la igualdad salarial, la seguridad social, las condiciones de trabajo, el derecho a un trabajo decente, la promoción de la capacidad empresarial de las mujeres y el acceso a la propiedad.⁷

¿Qué se espera de una secretaria de la mujer?

Las condiciones de vida y de participación de las mujeres han demostrado las iniquidades existentes entre hombres y mujeres, que éstas no tienen ninguna justificación social y que, por el contrario, determinan la necesidad de crear espacios propios para mejorar sus condiciones de vida, elevar su autoestima y su capacitación con el fin de

7. Alice Rangel, “América Latina, globalización, género y trabajo”, en: *El trabajo de las mujeres en el tiempo global*, Brasil, Centro de Estudios de la Mujer, Isis, 1995.

permitir la participación en el desarrollo social. Los cambios en los modelos económicos y culturales han conducido a un mayor empobrecimiento de la población, donde las mujeres sobrellevan las principales cargas familiares. Estas condiciones sociales exigen una transformación de las relaciones entre hombres y mujeres trabajadoras y de sus organizaciones sociales y políticas a partir del reconocimiento de la diferencia. No es posible hablar de equidad ni de mejorar la calidad de vida mientras no se resuelvan los problemas que afectan a las mujeres.

Una secretaría de la mujer debe orientar los debates sindicales en la perspectiva de poner los problemas de la mujer en el mundo del trabajo en un contexto más amplio de la discusión de las relaciones y de los roles de hombres y mujeres en la sociedad y hacia una distribución social más justa de las responsabilidades y oportunidades. Surge la necesidad de la existencia de las secretarías de la mujer al interior de las organizaciones sindicales como un espacio de re-conocimiento, capacitación, empoderamiento y participación política de las mujeres para la defensa de sus derechos en el trabajo, en el mundo público y privado.

Una secretaría de la mujer debe tener cuatro propósitos:

1. El reconocimiento de las mujeres, sus potencialidades, necesidades y derechos dentro de la estructura sindical.
2. La capacitación de la mujer para mejorar su participación social, política y económica en el desarrollo del país.
3. La participación de las mujeres en igualdad de condiciones que los hombres al interior del movimiento sindical.
4. El empoderamiento de las mujeres y las oportunidades para ser lideresas.

Para lograr estos propósitos la secretaría de la mujer debe integrar procesos de capacitación a la dirección del sindicato sobre el significado de la secretaría, procurando una relación más equitativa y el reconocimiento de las capacidades de las mujeres; pero igualmente necesita avanzar en la formación política y organizativa de las mujeres para promover su liderazgo como nuevas dirigentas sindicales y acceder a la participación política. Su perspectiva debe ser transversal en todas las instancias de la organización sindical y sus secretarías como: educación, derechos humanos, etc. Las secretarías necesitan transformarse en su interior, pero no hacer su trabajo aisladamente de la organización sindical.

¿Qué proponen los organismos internacionales sobre las secretarías de la mujer?

La CIOSL/ORIT, Centro de Solidaridad de la AFL-CIOLS, Estados Unidos, en concordancia con la Convención sobre la Eliminación de todas la Formas de Discrimina-

ción contra la Mujer propone a los Estados miembros y a sus organizaciones afiliadas y fraternales a procurar el respeto a:⁸

- a. El derecho al trabajo inalienable a todo ser humano
- b. El derecho a las mismas oportunidades de empleo y a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo.
- c. El derecho a elegir libremente profesión y empleo, al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio,
- d. El derecho a la formación profesional y al re-adiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y al adiestramiento periódico.
- e. El derecho a igual remuneración, a la igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, a igualdad de trato respecto a la evaluación de la calidad de trabajo.
- f. El derecho a la seguridad social y a la jubilación.
- g. El derecho a la protección de la salud, a la seguridad en las condiciones de trabajo.
- h. El derecho a protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.
- i. El derecho a no ser despedida por motivo de embarazo o licencia de maternidad.
- j. El derecho a la no discriminación por el estado civil.
- k. El derecho a servicios sociales de apoyo para el cuidado de los niños.
- l. El derecho de los padres para participar en el cuidado de los hijos y las responsabilidades domésticas.

La Federación Sindical Internacional de Sindicatos de Trabajadores de Química, Energía y Mineración para América Latina y el Caribe, ICEM,⁹ propone ocho puntos que deben ser considerados en un pliego de peticiones para la defensa de los derechos laborales de las mujeres.

1. Remuneración y desigualdad de remuneraciones: Las organizaciones sindicales necesitan asumir un rol activo, abordando el tema de la remuneración y de la desigualdad de remuneración entre hombres y mujeres, para esto se propone: realizar campañas para alcanzar niveles mínimos en las áreas de educación y for-

8. Ministerio de Trabajo, *op. cit.*

9. ICEM, *Segundo Congreso Mundial de la ICEM, programa de la ICEM sobre la mujer*, Durban, Sudáfrica, noviembre, 1999. www.icem.org.

mación profesional, salarios, jubilación y seguridad social de las mujeres y superar la división del trabajo por género.

2. Capacitación y promoción laboral: la falta de calificación impide a las mujeres ascender en un puesto de trabajo o pasar jornada parcial a jornada completa, las mujeres generalmente se les capacita en oficios de oficina, en terminación de obras o en trabajos poco calificados. La capacitación de las mujeres debe ser alentada por los sindicatos, y en los sindicatos.
3. Acceso al empleo y condiciones de trabajo de las mujeres: para combatir el desempleo, las organizaciones sindicales deben motivar la formulación e implementación de políticas de empleo que tengan en cuenta:
 - La formación profesional y la capacitación de las mujeres en el desarrollo tecnológico requerido en los cambios económicos.
 - Apoyo del Estado para la creación de pequeñas y medianas empresas sostenibles.
 - Una política activa de empleo debe promover especialmente a las mujeres.
 - Evaluar las políticas de empleo y sus efectos favorables para las mujeres e integrar la perspectiva de género en todas las áreas de actividad.
 - Realizar investigaciones sobre la situación real de empleo de las mujeres, formas de contratación, duración, trabajo a domicilio, trabajo informal.
4. Maternidad: la maternidad debería ser considerada un tema sindical tan importante como el de la salud y seguridad. Muchas organizaciones sindicales han conseguido incorporar, por vía de la negociación colectiva, medidas de protección de la mujer por la maternidad que superan a lo estipulado en las respectivas disposiciones legales. Las organizaciones sindicales deberían luchar para que los gobiernos aborden el tema del derecho a la maternidad y a la paternidad a nivel legislativo y que el tema de la maternidad sea tratado a nivel tripartito.
5. Trabajo a domicilio: las organizaciones sindicales deben abordar el tema del trabajo a domicilio dentro del área de producción de la empresa. Es necesario identificar la cadena de producción en las industrias, para determinar en qué áreas se realiza trabajo a domicilio, y cómo se contrata. Debe iniciarse un proceso que vincule este tipo de trabajo a la cadena de producción y que las condiciones de trabajo de estas personas no atenten contra sus derechos laborales, especialmente cuando es realizado por mujeres como únicas proveedoras económicas.
6. Acoso sexual: es un problema existente en el mundo del trabajo y en la organización sindical como una manifestación de las relaciones de poder de que son víctimas las mujeres, sin embargo, sólo en los últimos años se ha comenzado a denun-

ciar como violación a los derechos sexuales y laborales de las mujeres. Por lo tanto, es un tema que necesita ser abordado por los sindicatos y al interior de la organización sindical.

7. Cuidado de los niños: los sindicatos deberán desempeñar un papel líder para crear conciencia de que la crianza de los hijos no es un tema que atañe únicamente a las mujeres. El cuidado de los niños no debe ser asumido como responsabilidad de las mujeres sino como un servicio que se presta a las familias. De lo contrario, las mujeres seguirán siendo discriminadas. La falta de servicios de cuidado infantil puede llevar a una grave situación de explotación, en aquellos casos en que las mujeres queden obligadas a trabajar en sus casas, a cambio de una remuneración mínima y a menudo, en condiciones peligrosas.

Equidad de género en las negociaciones colectivas

Cláusulas Relativas al Trabajo de la Mujer en Brasil, Género, Trabajo y Desigualdad¹⁰

Por considerarlo de importancia para las secretarías de la mujer se transcriben a continuación, apartes de las conclusiones del *Seminario de negociación de las cláusulas relativas al trabajo de la mujer* realizado por el Dieese, en convenio con el Fondo para la Equidad de Género de Brasil en 1997, con la participación de representantes de la CUT-Brasil, Fuerza Sindical y Confederación General de los Trabajadores, CGT, y coordinado por el Fondo de Género de Brasil:

Capacitación para la negociación

En necesario capacitar a las mujeres en todas las etapas del proceso de negociación: definición de categorías y pautas de reivindicaciones; preparación de la campaña; movilización de los trabajadores; discusiones de prioridades y estrategias en el ámbito de las direcciones sindicales; la mesa de negociaciones y el acuerdo. Como resultado de este trabajo, se elaboró una pauta que contiene como principales puntos para incluir en una negociación:

- Valoración del trabajo de la mujer e igualdad de oportunidades, sin discriminaciones de sexo, raza y edad para contratación, salarios y ascensos profesionales, acceso a la formación y recalcificación profesional;
- Derecho a la maternidad/paternidad y al cuidado de los hijos, garantías a condiciones de trabajo adecuadas para las gestantes. Garantía de empleo y tratamiento adecuado a las mujeres que hayan sufrido un aborto.

10. Dieese N° 13. *Equidade de Gênero nas Negociações Coletivas. Cláusulas relativas ao trabalho da mulher no Brasil*. São Paulo, Dieese, noviembre de 1997.

- Condiciones de trabajo: calidad del ambiente y calidad del trabajo, jornada y ritmo de trabajo compatibles con la preservación de la salud mental y física de hombres y mujeres;
- Salud de la mujer: prevención y tratamiento de las enfermedades que atacan a las mujeres, tales como lesiones por esfuerzos repetitivos, sida, estrés y alcoholismo, entre otras.
- Acciones positivas como comisiones para igualdad de oportunidades y cuotas.
- Combate a la violencia contra la mujer: asedio sexual y violencia dentro y fuera del ambiente de trabajo; y,
- Jubilación de las mujeres.

Se señalaron las siguientes estrategias para colocar los problemas de las mujeres como prioritarias en la negociación colectiva:

- Que las mujeres tomen participación activa en todos los espacios y entidades del movimiento sindical.
- Participación de las mujeres en todas las etapas de la negociación;
- Garantizar el acceso a la formación y a la información política y sindical;
- Preparación de las mujeres a través del acceso a las informaciones, capacitación, sistematización y divulgación de las experiencias y conquistas.
- Incluir en todos los programas de formación las temáticas específicas de los dos sexos.
- Discusión con los hombres sobre los conceptos de género.

Resultados de las negociaciones colectivas

Sobre las cláusulas referentes al trabajo de la mujer en los pliegos de peticiones del Brasil se encontraron los siguientes resultados:

Garantías relativas al periodo de gestación, a la maternidad/paternidad, a las condiciones de trabajo, al ejercicio del trabajo, a la salud y a la equidad de ambos sexos.

Las garantías relativas a la maternidad/paternidad y a la gestación ocuparon el mayor espacio de la negociación, representando el 85% del total de las cláusulas referentes al trabajo de la mujer: estabilidad de la gestante. Las conquistas se refieren al acompañamiento y resguardo de la gestación –a través de la liberación de la gestante antes del término de la jornada, abono de faltas para exámenes pre-natales, certificado médico de embarazo, primeros socorros para parto e informaciones sobre riesgos.

El espacio de la construcción de los acuerdos colectivos todavía está limitado a la discusión de los derechos de las trabajadoras como madres. Pero el trabajo de las

mujeres posee otras especificaciones que superan su papel reproductor. Sin embargo, solamente 15% de las cláusulas acordadas tratan de temas como condiciones de trabajo (9%), ejercicio del trabajo (2%), salud (3%) y equidad (1%).

Las condiciones de trabajo de las mujeres fueron negociadas por pocas categorías y se refieren sólo a algunos puntos. Se nota la ausencia de acuerdos con relación al ambiente, al ritmo y a la organización de los puestos de trabajo que, de todas maneras, no son incorporados en los acuerdos para los trabajadores en general. Existe todavía la necesidad de negociar garantías mínimas, como reglas para el acto de revista del personal, a fin de evitar violencias (14% de las categorías), la abolición del control del uso del cuarto de baño y el derecho de trabajar sentada. La presencia de estas cláusulas pone en evidencia las malas condiciones de trabajo a que están sometidas las mujeres, además de mostrar que continúan siendo aplicados mecanismos de coerción.

La salud física, emocional y psicológica de la mujer trabajadora es objeto de importantes garantías. Fueron negociadas acciones relativas a la prevención del cáncer ginecológico, sida y protección de la salud de las mujeres en caso de aborto. Pero enfermedades provocadas por el ambiente de trabajo, como las lesiones por esfuerzos repetitivos, procesos de contaminación y intoxicación por productos químicos, cansancio mental, estrés y estados depresivos causados por largas jornadas de trabajo y por el ritmo intenso de producción o de atención del público tienen poco espacio en la negociación para las mujeres y para las categorías en general, frente a la gravedad de los problemas.

Una de las principales preocupaciones del movimiento sindical ha sido la formación profesional. A pesar del esfuerzo empeñado por las categorías en esa negociación, pocos progresos han sido alcanzados por el conjunto de los trabajadores y, en particular, para la calificación y recalificación profesional de la mujer. Las cláusulas encontradas establecen solamente protocolos de intención, dependiendo de las iniciativas de capacitación en su mayoría de la buena voluntad de las empresas.



Distribución de las cláusulas relativas al trabajo de la mujer, Brasil 1993-1995

Cláusulas relativas al trabajo de la mujer	1993		1994		1995	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Gestación	101	25,4	98	25,1	93	24,7
Estabilidad de la gestante	79	19,9	78	20,2	73	19,4
Función compatible a la gestante	10	2,5	8	2,0	9	2,4
Liberación de la gestante antes del término de la jornada de trabajo	3	0,8	3	0,8	3	0,8
Examen pre natal	3	0,8	3	0,8	3	0,8
Certificado médico de embarazo	4	1,0	4	1,0	3	0,8
Primeros socorros para el parto	1	0,3	1	0,3	1	0,3
Informaciones sobre riesgos a la gestante	1	0,3	1	0,3	1	0,3
Maternidad/Paternidad	233	58,7	227	58,1	224	59,4
Licencia maternidad	18	4,5	17	4,3	16	4,2
Licencia paternidad	33	8,3	30	7,7	28	7,4
Estabilidad del padre	3	0,8	2	0,5	2	0,5
Garantías a la lactante						
Licencia amamantación	2	0,5	3	0,8	3	0,8
Intervalos para amamantación	14	3,5	14	3,6	15	4,0
Jornada de trabajo de la lactante	1	0,3	1	0,3	1	0,3
Guardería	59	14,9	55	14,1	55	14,6
Auxilio educación	18	4,5	17	4,3	16	4,2
Acompañamiento de hijos	29	7,3	30	7,7	28	7,4
Auxilio dependientes	1	0,3	1	0,3	1	0,3
Auxilio natalidad	11	2,8	11	2,8	11	2,9
Garantías de adopción						
Licencia a la madre adoptante	27	6,8	27	6,9	28	7,4
Licencia al padre adoptante	2	0,5	4	1,0	4	1,1
Estabilidad de los adoptantes	3	0,8	3	0,8	4	1,1
Guardería para hijos adoptivos	12	3,0	12	3,1	12	3,2
Condiciones de trabajo	36	9,1	36	9,2	32	8,5
Derecho de trabajar sentada	1	0,3	1	0,3	1	0,3
Revista de personal	13	3,3	13	3,3	11	2,9
Control para uso de sala de baño	2	0,5	2	0,5	1	0,3
Provisión de absorbentes	19	4,8	19	4,9	18	4,8
Provisión de zapatos y medias	1	0,3	1	0,3	1	0,3
Ejercicio del trabajo	8	2,0	8	2,0	7	1,9
Cualificación y entrenamiento	8	2,0	8	2,0	7	1,9
Salud de la mujer	15	3,8	18	4,6	17	4,5
Prevención de cáncer ginecológico	2	0,5	3	0,8	3	0,8
Licencia aborto	2	0,5	2	0,5	1	0,3
Estabilidad aborto	8	2,0	8	2,0	8	2,1
Sida	3	0,8	5	1,3	5	1,3
Equidad de ambos sexos	4	1,0	4	1,0	4	1,0
Garantía contra discriminación	4	1,0	4	1,0	4	1,0
Total de cláusulas sobre la mujer	397		391		377	
Total documentos que contienen cuestiones sobre la mujer	90		87		84	
Total documentos que componen el SACC	95		92		89	

Fuente: Dieese. Sistema de Acompañamiento de Contrataciones Colectivas, SACC Obs.: El porcentaje relativo al grupo puede diferir de la suma de los porcentajes de las cláusulas que lo componen debido a los redondeamientos

Estas mujeres iniciaron nuestra historia

Patricia Buriticá Céspedes

Es la menor de una familia compuesta por diez hermanos, seis hombres y cuatro mujeres. Su padre procedente de Cartago, Valle del Cauca, murió en un accidente antes de su nacimiento. La muerte del padre significó una situación difícil para la madre quien debió asumir sola la economía familiar y la crianza de sus hijos e hijas. Estudió bachillerato en el colegio La Enseñanza, Compañía de María y posteriormente estudió matemáticas en la Universidad Pedagógica Nacional. Se casó a los dieciocho años y tuvo dos hijos: Daniel y Ricardo. Por esta época perteneció al Movimiento Estudiantil de la Universidad Pedagógica. Posteriormente empezó a trabajar como profesora y rápidamente inició sus labores sindicales, realizó estudios de Maestría en Ciencias Puras en la Universidad Nacional y allí se inició como militante del Partido Comunista, Marxista Leninista.

Para afrontar las múltiples tareas como trabajadora, estudiante, madre y militante de partido, se levantaba todos los días a las cuatro de la mañana. Por esta época tomó la decisión de separarse. Se lanzó por primera vez a la dirección de la Asociación Distrital de Educadores, ADE, ocupando el puesto once en una elección en la cual elegían diez directivos. En una segunda elección asumió como directiva de la ADE por dos periodos consecutivos. Posteriormente asumió la dirección de Fecode desde 1985 hasta 1990. En 1991 ingresó a la CUT donde se ha desempeñado como vicepresidenta y actualmente directora del Departamento de la Mujer.

Siendo secretaria general de la ADE enfrentó el conflicto dentro de la Escuela de Mujeres del Partido Comunista, quienes no estuvieron de acuerdo con su pensamiento sobre la subordinación de género dentro de la explotación de clase y las condiciones de iniquidad de las mujeres. El feminismo se expresaba por todo el país pero Patricia no lo escuchaba. Empezó a entender todo lo que había pasado en su vida y a reflexionar sobre la vida de las mujeres. Durante este tiempo luchó por el reconocimiento del trabajo de la mujer en la organización sindical. En el III Congreso de la Mujer Trabajadora en 1989, le tocó defender ante el Ejecutivo Nacional de la CUT la publicación del documento producto del trabajo regional con 1.200 mujeres trabajadoras. Actualmente forma parte de la dirección de la CUT integrada por tres mujeres y dieciocho hombres.

Bibliografía

Dieese N° 13, *Equidade de Gênero nas Negociações Coletivas. Cláusulas relativas ao trabalho da mulher no Brasil*. São Paulo, Dieese, noviembre de 1997.

Edwards, V y otro, “Redes desde la sociedad civil: propuesta para su potenciación”, *Revista Latinoamericana de Educación y Política*, N° 20, Santiago de Chile, CEAAL, 1996.

Facultad Nacional de Salud Pública, *Gestión de proyectos en salud mental*, Medellín, 2000.

Gobernación de Antioquia, *Marco lógico para la formulación de proyectos*, Medellín, Gobernación de Antioquia, Oficina de Planeación, Mayo 1998.

ICEM, *Segundo Congreso Mundial de la ICEM, programa de la ICEM sobre la mujer*, Durban, Sudáfrica, noviembre 1999.

López, Mercedes, “Mujeres sindicalismo y poder”, en: Ana María Fernández, comp., *Las mujeres en la imaginación colectiva, una historia de discriminación y resistencias*, Buenos Aires, 1992.

Mala N., Htun, *El liderazgo de las mujeres en América Latina: retos y tendencias*, New School University, Diálogo Interamericano, agosto 2000.

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, Buenos Aires, Argentina, Dirección de Prensa y Comunicaciones, junio 17 de 2004.

Rangel, Alice, “América Latina, globalización, género y trabajo”, en: *El trabajo de las mujeres en el tiempo global*, Brasil, Centro de estudios de la mujer, Isis, 1995.

Sarmiento, Libardo, *El trabajo de las mujeres en Colombia*, Bogotá, Corporación Viva la Ciudadanía, Corporación Casa de la mujer, 2000.

Todaro, Rosalía y Regina Rodríguez, *El trabajo de las mujeres en el tiempo global*, Brasil, Centro de Estudios de la Mujer, Isis, 1995.





Afiliada a la Federación Internacional de Asociaciones
para la Educación de los Trabajadores –FIAET–
Calle 51 N° 55-78 Tel: 513 31 00 Fax: 512 23 30
Correo electrónico: comunicaciones@ens.org.co
A.A. 12175 Medellín
www.ens.org.co

CONTENIDO

Presentación	3
Objetivos del módulo	5
Metodología	5
Proceso de formulación del proyecto	5
Antecedentes	7
Justificación del proyecto	7
Definición del problema	8
Principios y Valores	11
Objetivo general	12
Resultados esperados.	12
Actividades.	12
Recursos.	13
Lectura recomendada	21
Las secretarías de la mujer en la búsqueda de la equidad sindical	21
Estas mujeres iniciaron nuestra historia	35
Bibliografía	36