

Nuevos Liderazgos Femeninos en el Trabajo

MUJER, PARTICIPACIÓN Y DEMOCRACIA



Escuela de Liderazgo Sindical Democrático

EDICIONES
mens ESCUELA
NACIONAL
SINDICAL

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

Esta línea editorial constituye el material educativo básico de la Escuela de Liderazgo Sindical Democrático que la ENS desarrolla dentro del modelo elaborado por la Corporación Viva la Ciudadanía, consorcio del que es socia, y sirve de apoyo didáctico para otros programas educativos.

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 de Liderazgo Sindical y Democrático N° 6
Nuevos Liderazgos Femeninos: Mujer, participación y democracia

ESCUELA NACIONAL SINDICAL
Área de Mujer Trabajadora

Coordinadora del Área
Blanca Estela López de Mesa Duque

Producción de textos
Margarita Inés Quiroz

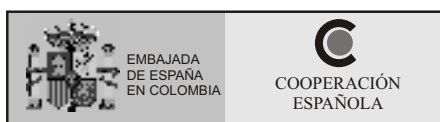
Portada e ilustraciones
Lina Correa

ISSN: 1794-8975

Impresión
Pregón Ltda

Escuela Nacional Sindical
Afiliada a la Federación Internacional de Asociaciones
para la educación de los trabajadores -FIAET
Calle 51N° 55-78
Tel: 5133100 - Fax: 5122330
Correo electrónico: comunicaciones@ens.org.co
www.ens.org.co
Apartado Aéreo 12175
Medellín-Colombia
2004

Esta publicación se realiza gracias al apoyo de



Nuevos Liderazgos Femeninos en el Trabajo

MUJER, PARTICIPACIÓN Y DEMOCRACIA



Escuela de Liderazgo Sindical Democrático

EDICIONES
mens ESCUELA
NACIONAL
SINDICAL

Módulo MUJER, PARTICIPACIÓN Y DEMOCRACIA

*Si te hacen el llamado
no levantes la misma abúlica indiferencia.*

*Si te llega la voz
deja de enmudecerte a ti misma.*

*Si el llamado te llega
no te quedes dormida.*

*Desabotona sin prisa
el cordón de la rutina.*

Y ven...

Milagros Martínez

Presentación

Mujer, participación y democracia es el tema del tercer módulo que nos convoca dentro del proceso de formación de mujeres como nuevas dirigentes sociales y sindicales. En esta parte esperamos que las mujeres trabajadoras se encuentren en mayores condiciones para conocer, divulgar y defender sus derechos sociales, políticos y del mundo del trabajo, a través de la reflexión y la exploración de nuevos conocimientos sobre los cambios que ellas viven al interior de las familias, el impacto de la globalización en el mundo sindical, las normas internacionales definidas por la OIT que reglamentan el trabajo de mujeres, los derechos de las mujeres en la vida familiar y en el trabajo, y finalmente dos enfoques teóricos que son la No-violencia y la resolución de conflictos.

El módulo presenta los siguientes temas: cambios en la familia y en los roles familiares de la mujer; la globalización y los derechos económicos, sociales y culturales de las mujeres trabajadoras; la OIT y la legislación internacional sobre el trabajo de las mujeres; la legislación nacional sobre los derechos de las mujeres; las mujeres en la búsqueda de la paz y la resolución de conflictos.

Al igual que los anteriores módulos, éste ha sido diseñado en cartilla individual, permitiendo mantener una visión integral de la realidad económica y social y por lo tanto pueden adicionarse otras temáticas, pero siempre continuando la presentación bajo la metodología ya propuesta, y sobre nuevos temas en el mundo laboral y en otros espacios de participación social de las mujeres.

Este módulo tiene como objetivos:

1. Orientar a las mujeres en la identificación del papel que juegan las estructuras sociales como la familia, la educación, la religión y las leyes en su inserción social y en el ejercicio de sus derechos sociales y laborales.
2. Fomentar la participación de las mujeres en los escenarios políticos y sociales mediante el conocimiento de los convenios internacionales y las legislaciones nacionales sobre el derecho al trabajo y el ejercicio pleno de sus derechos como ciudadanas.



Primera sesión

Cambios en la familia y en los roles familiares de la mujer

Objetivos de aprendizaje

1. Analizar las principales características de la familia en el modelo económico neoliberal.
2. Reflexionar acerca de los cambios en la organización familiar asociados con los diferentes roles de la mujer en la familia y en la sociedad.

Reflexionemos

Reunidas en grupos de cinco personas, las asistentes reflexionarán durante diez minutos acerca de los siguientes aspectos:

1. Los cambios que se han dado en la familia de cada una de las participantes en los últimos diez años (viudez, separación, embarazo de hijas adolescentes, desempleo, subempleo, ingreso económico).
2. Los diferentes roles que dentro de la familia y a nivel social desempeñan las integrantes del grupo.

Investiguemos

El grupo realizará la Lectura N° 1: *Roles de la mujer en la familia*, y responderá los interrogantes dados a continuación. La reflexión sobre las respuestas será presentada en la plenaria a través de un afiche.

1. ¿Qué cambios caracterizan a las familias del nuevo siglo XXI?
2. ¿Cuáles son los nuevos roles dentro de la familia y a nivel social que desempeñan las mujeres?
3. ¿Cuáles valores sociales caracterizan las nuevas relaciones familiares?

Lectura N° 1

Roles de la mujer en la familia

Los cambios económicos, sociales y culturales de los últimos años, han llevado a profundas transformaciones, a nuevas y complejas formas de organización y a adaptaciones significativas y nuevos valores morales a las personas que han desempeñado los roles tradicionales en la familia, y se ven reflejadas en los siguientes aspectos:

Crisis de la familia patriarcal

La figura paterna ha perdido significado debido a la ausencia física y emocional del padre, dando lugar a las familias monoparentales con una mayor valoración por la figura materna, o por otras personas como el abuelo, la abuela, el compañero de la madre y el padre soltero. La presencia de estas nuevas figuras viene acompañada del intercambio de funciones sociales, responsabilidades económicas y afectivas compartidas por un mayor número de personas: la madre, los hijos, el compañero de la madre, el compañero de la hija madre soltera, los abuelos, los tíos e incluso otras personas allegadas que conviven bajo el mismo techo.

Estas transformaciones se relacionan a su vez con los cambios en el modelo económico neoliberal, caracterizado por la existencia de numerosas formas de trabajo formal, informal y de subempleo, que han dado lugar a la existencia de otros intereses en las mujeres diferentes al matrimonio, la familia y los hijos, tales como la defensa de sus derechos sociales, políticos, sexuales y reproductivos, su participación en el mundo público, así como la participación de los hombres, padres, hermanos y abuelos en las responsabilidades domésticas.

Expectativas frente a la familia

Constituir una familia ha dejado de ser la principal meta de las mujeres, pues hoy participan de los cambios en el sistema educativo y de la cultura permitiendo su capacitación y la existencia de nuevos valores y prácticas sociales que, unidas a los programas de planificación familiar, han desvinculado la sexualidad femenina de la reproducción, logrando mayor autonomía y capacidad para tomar decisiones respecto al tipo y al tamaño de familia y a las necesidades que se esperan satisfacer.

Estos cambios de valores frecuentemente entran en choque con la organización familiar tradicional, con los intereses del hombre y con las familias de origen, dando lugar a rompimientos o aceptaciones forzadas, y a la participación de otras personas o ins-

tituciones en las funciones familiares, como la crianza de los hijos por parte de las empleadas domésticas o las guarderías.

División de roles, participación y democracia en la familia

La existencia de guarderías, de hogares infantiles y las actividades extracurriculares han llevado al proceso de socialización de los niños y las niñas desde antes de su primer año de vida. Involucrarse desde muy temprana edad a las nuevas relaciones familiares, ser testigo de otros roles de la madre, como el de mujer trabajadora, mujer líder, mujer dirigente, le han conducido a convivir dentro de familias monoparentales y a conocer hermanos que no son hijos de su madre o de su padre. Todo esto ha llevado a la creación de otros valores familiares como entender la diferencia, la tolerancia, la participación y la solidaridad, permitiendo a los hijos y a las hijas hablar de derechos desde muy temprana edad.

Las figuras de autoridad han cambiado de significado en la familia. No existe la sumisión ni la obediencia ciega al padre o a la madre; cada persona reclama un espacio social y habla de derechos y responsabilidades. Esto ha conducido a un mayor reconocimiento de la madre como mujer, del niño, la niña, la adolescente, el adolescente, los jóvenes y las jóvenes como sujetos sociales; es decir, desde sus potencialidades, sus intereses y necesidades particulares, se da lugar a un mayor crecimiento democrático de la familia, una mayor conciencia de cada ser humano y un mayor interés para construir proyectos de vida en forma autónoma, incidiendo en la calidad de vida del grupo familiar y dándole mayores oportunidades a las mujeres para desprenderse de los roles domésticos tradicionalmente llamados “roles de género” que le impedían su participación y crecimiento social.

La nueva familia

Al iniciar un nuevo siglo nos vemos convocados a uno de los principales cambios sociales: La configuración de una nueva familia. Pero, ¿de cuál familia hablamos? Una de las principales características de esta nueva familia es que no existe un modelo de familia. Existe una familia polimorfa y multifuncional que necesita adaptarse a los cambios económicos, políticos, culturales, éticos y de relaciones sociales que afectan a la familia urbana y a la rural. Algunos de los fenómenos más significativos que están presentes en ella son:

1. La familia pequeña

Aun cuando los seres humanos tenemos tendencia a vivir en colectividad, los cambios sociales, económicos y productivos han incidido en la reducción del tamaño de la familia y del tamaño de la vivienda; también en la decisión de hombres o mujeres de vivir solos, o de la pareja a no tener hijos; estos son factores que están produciendo

cambios en los hábitos, costumbres y valores familiares. Estas transformaciones se dan principalmente a nivel psicológico y emocional pues requieren una mayor autonomía y autoconciencia de las necesidades, intereses y motivaciones de mujeres y hombres para evitar los vínculos problemáticos que generan la dependencia material y emocional de otras personas y que pueden llevar con frecuencia a la depresión y el alcoholismo, principalmente.

2. Madres y padres adolescentes

La presencia del embarazo en hijas o hijos adolescentes produce grandes cambios en la estructura familiar, porque no sólo significa la llegada de un nuevo bebé, sino la existencia de otros vínculos y otras relaciones de poder en ella. La madre adolescente generalmente permanece con su familia de origen y su compañero -padre del hijo-; vive en otra casa, pero participa en la dinámica familiar, en sus decisiones y sus conflictos. Esto hace que se modifique la imagen de la familia tradicional y que el grupo familiar se analice desde su propia singularidad, desde la participación, el ejercicio de las funciones, los acuerdos explícitos o implícitos y los ajustes que se dan en estos nuevos roles para permitir la convivencia y la satisfacción de las necesidades económicas, sociales, afectivas y eróticas de ese grupo.

3. La madre trabajadora

La participación de la mujer en el mundo del trabajo productivo, bien sea por necesidades económicas o por necesidad de autonomía, genera cambios y conflictos en el grupo familiar. El aumento del desempleo en hombres y mujeres a partir de los 35 años ha dado lugar a un aumento del subempleo en las mujeres más que en los hombres, pues debido a su socialización se encuentran mejor preparadas física y culturalmente, para una mayor diversidad de trabajos de manufactura, confección y servicios como el aseo y la alimentación; además, la mujer por su responsabilidad moral frente a la manutención de los hijos, *trabaja en lo que resulte*.

Sin embargo, las transformaciones significativas en los roles tradicionales no han logrado modificar completamente la profundidad de la estructura familiar. La mujer hoy puede ser la proveedora económica mientras el hombre permanece en casa, pero esto no representa un cambio en las relaciones de poder ni en las funciones domésticas, pues aunque la mujer sea quien realiza el trabajo productivo y tenga una jornada de trabajo de nueve o más horas, el hombre aún no asume totalmente el trabajo reproductivo y su trabajo doméstico es considerado por todos, aún por la misma mujer “de colaboración” y ella sigue sintiéndose la responsable; además, “el jefe del hogar” continúa siendo el hombre, y entonces la tradicional frase “*el que pone la plata, pone las condiciones*” puede leerse como “*la que pone la planta **no** pone las condiciones*”.

Es necesario, por lo tanto, un cambio ideológico en las prácticas sociales donde el trabajo doméstico masculino no signifique debilidad, sino, por el contrario, que re-

presente una co-responsabilidad y una socialización para hombres y mujeres, para padre, madre e hijos.

4. La madre estudiante

El aumento en la capacitación y el mayor nivel educativo de las mujeres en todas las edades está asociado con la búsqueda de la equidad y la participación social. Un mayor número de mujeres trabajadoras, amas de casa, adultas y adultas mayores, se vinculan al sistema educativo formal para continuar sus estudios de enseñanza primaria, secundaria o universitaria, transformando así las relaciones al interior de la familia y la distribución no sólo de roles, sino también los procesos de comunicación, cooperación y relaciones de pares. Hoy en día se da una mayor comprensión y se reconocen las necesidades, intereses y capacidades de cada una de las personas dentro del grupo familiar.

En las familias donde la madre realiza la triple jornada de estudio, trabajo productivo y trabajo reproductivo, existe mayor cooperación, autonomía y mejor distribución de roles. Igualmente la madre alcanza un reconocimiento y una valoración que representan una mayor solidaridad entre todos los miembros del grupo familiar.

5. La madre líder

Dentro de los nuevos roles que desempeña la mujer no podemos desconocer el liderazgo en diferentes espacios sociales y políticos que ejerce la mujer y que le obligan a una nueva relación con su familia, en la que no sólo reconoce los derechos de los demás sino que reclama los suyos como trabajadora, dirigente sindical, social o política.

Las características psicológicas de la singularidad femenina llevan a la mujer a asumir con compromiso, responsabilidad y eficiencia los diferentes roles que se traza en su vida. Algunas de sus actividades representan crecimiento personal, autonomía, necesidad de hacerse visible y búsqueda de reconocimiento social y la llevan a asumir un nuevo rol en la sociedad: *ser dirigente, ser líder*. Esto significa también tiempo para su formación, sus tareas y compromisos y requieren la existencia de relaciones de cooperación y apoyo al interior de la familia, que desliguen a la mujer de trabajos reproductivos y permitan la equidad en las responsabilidades y tareas familiares.

Estas nuevas formas de organización familiar exigen que la mujer esté preparada como sujeto social y como líder, para continuar su transformación sin perder su singularidad de género, participando en la construcción de una ética femenina que le permita ver el mundo, la familia y el trabajo desde sus valores de género.

Vamos a descansar

Tiempo 20 minutos

Debatamos

Para la plenaria contaremos con la participación de una persona experta. Antes de su exposición, cada grupo presentará las conclusiones de la discusión grupal que serán retomados en la exposición para aclarar los conceptos y profundizar sobre el tema.

Exposición por grupo: 7 minutos

Plenaria y exposición del experto: 1 hora y 30 minutos

Evaluemos

La facilitadora invita al grupo a realizar la evaluación de la actividad, a través de una lluvia de ideas sobre tres aspectos: qué aprendí, qué descubrí en mí, cómo me sentí.

Decidamos

En relación con este capítulo, qué compromisos puedes asumir contigo misma, con tu familia, con tu trabajo y/o con tu organización.

1. _____

2. _____

3. _____

Segunda sesión

¿Cómo afecta la globalización los derechos económicos, sociales y culturales de las mujeres trabajadoras?

Objetivo de aprendizaje

Analizar el impacto de la globalización en el trabajo y en los derechos económicos, sociales, y culturales de las mujeres trabajadoras.

Reflexionemos

Reunidas en grupos, las participantes reflexionarán durante diez minutos acerca de los siguientes interrogantes:

¿Qué cambios se han producido en los últimos años en las condiciones de trabajo de las integrantes del grupo?

1.	
2.	
3.	
4.	
5.	

Tiempo: 10 minutos

¿Qué derechos económicos, sociales y culturales considera el grupo que han perdido en los últimos años?

1.	_____

2.	_____

3.	_____

4.	_____

5.	_____

Investiguemos

El grupo realizará la Lectura N° 2: *La globalización y los derechos económicos, sociales y culturales de las mujeres trabajadoras*, y responderá las siguientes preguntas que serán presentadas en la plenaria a través de fichas.

Tiempo de lectura y discusión grupal: 30 minutos

1. ¿Qué derechos sindicales se han perdido como consecuencia de la globalización?
2. ¿Qué son los DESC?
3. ¿Cómo puede la organización sindical defender los derechos económicos, sociales y culturales de las mujeres?

Lectura N° 2

La globalización y los derechos económicos, sociales y culturales de las mujeres trabajadoras¹

Este documento tiene como propósito reflexionar acerca de la encrucijada que se nos presenta a las trabajadoras colombianas en el contexto de la globalización económica, a la vez que explorar alternativas viables.

Esta encrucijada la ubico entre el avance relativo de los derechos políticos y civiles y la pérdida progresiva de derechos económicos y sociales. En efecto, el logro del derecho al voto y la ciudadanía formal estuvieron acompañados de una progresiva conciencia política, y promovieron una mayor cultura participativa y organizacional, logrando la inclusión de numerosas mujeres en los espacios de acción política local y nacional; por esta vía, la demanda de representación logra transformaciones importantes (ley de cuotas). Sin embargo, con asombro e impotencia asistimos a la pérdida sostenida del derecho al trabajo, al empleo digno, al ingreso estable y a la seguridad social para gran parte de la población femenina, generando una contradicción entre la democracia política y la democracia económica.

Recientes declaraciones del director de la OIT² advierten que cien millones de personas en América Latina insertas en la economía formal e informal no tienen un empleo decente y son en su mayoría mujeres, a la vez que las cifras del desempleo se han convertido en la mayor forma de exclusión social, especialmente para la fuerza laboral femenina.

Algunos estudios³ coinciden en señalar que en general el impacto de la globalización económica, especialmente para las mujeres que viven del trabajo, es negativo: mientras en las dos últimas décadas la tasa global de participación (TGP) femenina crece, el empleo se precariza; las mujeres han disminuido su participación como asalariadas, crece la informalidad, el empleo temporal, las maquilas –de mayoría femenina– y el desempleo, empobreciendo más a las mujeres. De otra parte, el desarrollo tecnológico disminuye las necesidades de mano de obra estable, a la vez que exige mayores grados de calificación no disponible para las mujeres pobres, aumentando las brechas

-
1. Apartes de la ponencia presentada por Martha Buriticá, *Encuentro género y trabajo*, Escuela Nacional Sindical, Escuela Betsabé Espinoza, noviembre 5 de 2003.
 2. Periódico *El Tiempo*, “Columna Opción”, 29 octubre del 2003, p. 1-12.
 3. Luz Gabriela Arango, *¿Equidad de Género? Equidad Social, una mirada desde la educación y el trabajo*, Observatorio de Coyuntura Socioeconómica, N° 14, Universidad Nacional, 2002.

de inequidad social; en últimas, se están nivelando las desigualdades sexuales por lo bajo.⁴

Con este panorama la globalización económica constituye entonces un espejismo de aparente democratización sobre los derechos de las mujeres, porque su vinculación al desarrollo se ha traducido -además del empobrecimiento- en una mayor acumulación de roles y jornadas intensas de trabajo con graves costos para la salud mental y reproductiva. Así el discurso de igualdad de oportunidades genera expectativas que no guardan relación con los obstáculos reales que viven las mujeres en el mundo laboral.

Respuestas del sindicalismo

Otra encrucijada sin abordar: ¿Cómo construir alternativas cuando somos testigos casi silenciosos de la pérdida de los derechos políticos colectivos en el ámbito laboral, y cuando los derechos económicos específicos de la fuerza laboral femenina no hacen parte de las políticas y estrategias de las organizaciones sindicales? Si bien es de reconocer que las transformaciones del proceso productivo -deslaboralización e individualización del trabajo-, alterno a las reformas laborales, han significado la pérdida del derecho de asociación, organización y contratación colectiva, afectando la posibilidad de respuesta de los sindicatos a la situación de las trabajadoras, también es cierto que el modelo sindical ha sido funcional al modelo de desarrollo capitalista y neoliberal, en la medida en que la invisibilidad de los derechos económicos de la fuerza laboral “feminizada” favorece que la mano de obra femenina se convierta en un factor de competitividad en el mercado globalizado en términos negativos (menor salario, entre otros factores de discriminación).

De otra parte, un modelo sindical que subvalora el liderazgo de las trabajadoras, tutelando su derecho a la representación política, obstaculiza el fortalecimiento sindical, a la vez que se priva del gran potencial que significa la fuerza laboral femenina como alternativa y estrategia real para confrontar el modelo económico y consolidar la democracia sindical.

Sin desconocer los avances logrados por las trabajadoras organizadas en la Central Unitaria de Trabajadores, CUT, el interrogante frente a la impunidad o exigibilidad de los derechos económicos de las trabajadoras colombianas se debe ubicar en un plano de responsabilidad social y política más amplio, sobre todo si reconocemos que las organizaciones de mujeres hemos recorrido un largo y difícil camino para el logro de los derechos civiles y políticos, aunque para los derechos económicos nos falta aún mucho por recorrer, y todo por definir.

4. *Ibíd.*

En este sentido, el problema no recae exclusivamente en el sindicalismo; se requiere asumir el tema del trabajo como un problema político que necesita alianzas y pactos estratégicos entre hombres y mujeres sindicalistas con las organizaciones de la sociedad, buscando actores y mecanismos nacionales e internacionales que posibiliten a los Estados responder; para ello el escenario y el discurso de los derechos económicos como parte de los humanos cobra vigencia como alternativa viable, si la sabemos concretar.

Globalizar la solidaridad entre los pueblos para la defensa de los derechos económicos

Los derechos económicos, sociales y culturales, DESC, son un conjunto de facultades que tienen por objeto establecer condiciones de vida dignas para el ser humano. Son parte inalienable de los derechos humanos y por tanto constituyen un todo indivisible e interdependiente.

Los DESC han sido definidos como un conjunto de normas de derechos humanos que tienen por objeto establecer condiciones de vida dignas. La dignidad es una idea fuerza que establece un mínimo, respecto del cual no puede descenderse; se trata de un mínimo para el desarrollo de la vida y no para sobrevivir y por tanto su satisfacción habilita para el desarrollo individual y colectivo de las personas. No se trata entonces de la creación de condiciones objetivas y materiales solamente, sino de la generación de condiciones subjetivas que ubiquen al ser humano en armonía con su entorno y en relación de solidaridad con los/las otros/otras, tomando en cuenta las diferentes posiciones y ubicaciones sociales, expresión del sistema de género que se encuentra en la base.

Estos derechos en la práctica están ligados a la vida cotidiana y a las necesidades de las personas, y tienen un punto de partida que se encuentra en desarrollo permanente a partir de nuevas problemáticas que enfrentan los seres humanos. En América Latina, los DESC fueron eje de los proyectos de transformación social y política e hicieron parte de los grandes movimientos por el cambio social. Existe por lo tanto una memoria colectiva que aún pesa y que es relevante para la continuidad en la tarea de la vigencia de los DESC.

Se ha pretendido hacer una diferencia entre los derechos políticos y civiles y los DESC, aludiendo a que los primeros establecen para el Estado una obligación de hacer, mientras los segundos no implican obligación. Mientras unos son de ejecución inmediata, los otros dependerían de los recursos que se puedan ir destinando. Los derechos civiles y políticos tienen como condición para su concreción la existencia de un sistema democrático; en el caso de los DESC, la condición es la existencia de un modelo de desarrollo sustentable.

No obstante, las mujeres hemos sido consideradas en los instrumentos de los DESC como sujetos de protección, básicamente en relación a la protección a la familia y a la maternidad.⁵ Aún así, y bajo el principio de no discriminación que sustenta todos los instrumentos de derechos humanos, es posible hacer una relectura de los derechos para ver aspectos específicos a ser considerados o bien para analizar la forma en que se han concretado en el caso de las mujeres.

Mecanismos de exigibilidad para la protección de los DESC⁶

Los Estados deben asumir sin dilaciones las medidas necesarias para la garantía, promoción y protección de los DESC de las personas. El pacto de los DESC establece que:

Cada uno de los Estados partes se compromete a adoptar medidas, tanto por separado como mediante la asistencia y la cooperación internacionales, especialmente económicas y técnicas, hasta el máximo de los recursos de que disponga, para lograr progresivamente, por todos los medios apropiados, inclusive en particular la adopción de medidas legislativas, la plena efectividad de los derechos aquí reconocidos.

Esto llevó en un primer momento a decir que los DESC tenían un estatus jurídico distinto a los civiles y políticos, y que en términos de su cumplimiento no existía obligación de ejecución inmediata sino progresiva en la medida en que existieran recursos de los que disponer. Resoluciones y debates posteriores han logrado acallar voces que por esta vía pretendían eximirse del cumplimiento de estos derechos.

El consenso mundial coincide en declarar que todos los derechos humanos son de ejecución inmediata y se deben adoptar medidas sin dilación para que se cumplan. Por lo tanto, la obligación de disponer del máximo de recursos se entiende como una obligación inmediata que incluye su aumento en el máximo de su disponibilidad. Aceptar la distinción en esta materia es atentar contra la integralidad de los derechos humanos tanto en su formulación como en su ejecución y protección. Aún así, se trata de una tensión que no desaparece y de la cual los principales detractores son los Estados que ven en ello una forma de evadir sus obligaciones con relación a estos derechos.

Así, la tarea de exigibilidad de los derechos comprende la vigilancia de los programas y políticas del gobierno y su implementación, pero también la presión para que incorpore los avances que en materia internacional se van dando. En este sentido, el derecho internacional comprende instancias y mecanismos frente a la impunidad de los Estados. Sin embargo, a pesar de que son un recurso accesible a la ciudadanía, no ha

5. Artículos 15 y 16 del Protocolo de San Salvador, firmado por Colombia.

6. Resumen tomado de: *Lineamientos metodológicos para la capacitación en género de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales*, Proyecto Tribunal Andino, ILSA, Bogotá 2003.

sido fácil que los Estados acepten la función que cumplen, porque la violación a los derechos humanos de las mujeres no es vista como igual de relevante a otro tipo de violaciones.

Conclusiones

Si bien los cambios económicos han generado drásticos cambios sociales, también debemos reconocer que se han creado nuevos campos de disputa; por ejemplo, el escenario de las relaciones de poder entre hombres y mujeres ha incluido desarrollos en la sociedad (en la sexualidad, en la familia, en la personalidad y en la identidad individual y colectiva). En Colombia los escenarios de participación ciudadana son más activos, así como la participación en los planes de desarrollo local, que visibilizan diversos actores e inclusive construyen nuevos interlocutores; también los escenarios y debates internacionales sobre los derechos humanos crean nuevos lazos y espacios de actuación. Esto muestra que si bien los cambios son confusos e incontrolables, hay otros que están reagrupando las personas a partir de identidades primarias (religiosas, étnicas, de género, territoriales y nacionales) que pueden llegar a ser la mayor fuerza movilizadora. Estas identidades colectivas o individuales tienen un amplio significado social, y sin bien no son nuevas, han sido la base de grandes transformaciones en las comunidades e incluso de los principios de la sociedad.

Llevado esto al ámbito de los derechos económicos de las mujeres trabajadoras, debemos pensar que no es posible avanzar en la lucha por la representación y la democracia genérica si no se aborda el problema de las condiciones de vida de las mujeres que viven del trabajo. No es posible caer en la trampa de un modelo de sociedad que se declara defensor de la democracia política pero se resiste a la democracia económica y a la equidad social.

Para articular una estrategia en ambos sentidos, debemos meter en discusión el significado social del trabajo y su dimensión política y económica en la construcción de la paz y la democracia. Ello requiere posicionar el tema en las diferentes agendas del movimiento de mujeres, de las organizaciones sociales y sindicales desde el orden local, porque ello permite destrabar el capital humano que se encuentra en las comunidades, y en el orden nacional e internacional, porque nos permite entrar a la era de la globalización de la solidaridad: un proceso urgente pero complejo, donde hacen falta organizaciones fuertes y autónomas de trabajadores y trabajadoras que lo asuman y para lo cual se requiere de la concertación de intereses entre todos aquellos que viven del trabajo.

Vamos a descansar

Tiempo 20 minutos

Debatamos

Para la plenaria contaremos con la participación de una persona experta en el tema. Antes de su exposición, cada grupo presentará las conclusiones de la discusión grupal.

Exposición por grupo: 5 minutos

Plenaria y exposición del experto: 1 hora y 30 minutos

Evaluemos

La facilitadora invita al grupo a realizar la evaluación de la actividad, a través de una lluvia de ideas sobre tres aspectos: qué aprendí, qué descubrí en mí, cómo me sentí.

Decidamos

Sobre este aspecto, qué compromisos quisieras asumir contigo misma, con tu familia, con tu trabajo y/o con tu organización.

1. _____

2. _____

3. _____



Tercera sesión

La OIT y el trabajo de las mujeres

Objetivos de aprendizaje

1. Conocer qué es la Organización Internacional del Trabajo, OIT.
2. Conocer los principales convenios internacionales que regulan los derechos de las mujeres trabajadoras.

Reflexionemos

Reunidas en grupos, las participantes reflexionarán acerca de los siguientes interrogantes:

¿Cuáles son los derechos de las mujeres que más se vulneran en el trabajo?

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

Tiempo: 10 minutos

¿Qué papel juega un organismo internacional en la defensa de los derechos de las mujeres en el trabajo?

¿Cómo puede la organización sindical defender los derechos?

Investiguemos

El grupo realizará la Lectura N° 3: *Convenios de la OIT sobre el trabajo de las mujeres*, y responderá las siguientes preguntas que serán presentadas en la plenaria a través de fichas.

1. ¿Qué es la OIT?
2. ¿Cuáles son los instrumentos normativos empleados por la OIT para promover los derechos de las mujeres trabajadoras?

Luego cada grupo formulará una pregunta que realizará a la persona experta sobre los derechos de las mujeres trabajadoras contemplados por la OIT.



Lectura N° 3

Convenios de la OIT sobre el trabajo de las mujeres

La Organización Internacional del Trabajo, OIT, es un organismo de las Naciones Unidas creado en el año 1919 con tres objetivos: fomentar la paz mediante la justicia social, preferir las soluciones colectivas para la defensa de los derechos de los trabajadores y promover el principio ético *Ningún país debe obtener beneficio sobre otros países, imponiendo condiciones de trabajo inferiores*.

Desde el inicio de la OIT, la Declaración de Filadelfia establece:

Todos los seres humanos sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica e igualdad de oportunidades.⁷

La OIT considera la igualdad de oportunidades desde tres enfoques:

- Como cuestión de derechos humanos y un requisito para la existencia de la democracia efectiva.
- Como un imperativo de la justicia social y atenuación de la pobreza mediante el acceso de las mujeres al trabajo y a la capacitación.
- Como asunto del desarrollo social y económico fomentando la participación de las mujeres en la toma de decisiones y en la formulación de políticas y prácticas laborales.

Los instrumentos normativos empleados por la OIT para promover la igualdad de oportunidades de las mujeres son:

1. Las normas internacionales del trabajo suscritas entre los países mediante convenios, conferencias y tratados internacionales, que buscan proteger a las mujeres contra las condiciones de trabajo que afectan su salud, su vida y sus derechos, y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en el trabajo.
2. Las declaraciones y resoluciones que definen la participación de la OIT y los asuntos esenciales para ayudar a los Estados a combatir la discriminación contra la mujer

7. OIT, *Normas internacionales del trabajo y de las trabajadoras. Género e igualdad*, Madrid, 1994

en el trabajo y progresar hacia la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres trabajadores.

3. El Plan de Acción para la igualdad de oportunidades y de trato de hombres y mujeres en el empleo, adoptado en 1987, y el apoyo a los Estados para la formulación de políticas y aplicación de medidas que promuevan la igualdad.

Los Estados ratifican los convenios mediante leyes y decretos que establecen modificaciones a las vigentes o crean nuevas con el fin de adaptar las normas internacionales a las necesidades y condiciones del país. Esta ratificación debe hacerse entre los doce y dieciocho meses después de firmado el convenio y las medidas legislativas de ratificación deben ser comunicadas a la OIT. Esta organización realiza anualmente, mediante la Comisión de Aplicación de Convenios y Ratificaciones, la supervisión al cumplimiento de los convenios y las medidas laborales para garantizar la igualdad de oportunidades y de trato de hombres y mujeres en el empleo. Las observaciones de esta comisión se consignan en un informe preparatorio para la siguiente conferencia.

La OIT es la única organización internacional que cuenta con una estructura tripartita en la que participan por igual el Estado, los trabajadores y los empleadores a través de tres organismos:

1. Conferencia Internacional del Trabajo

Se celebra en Ginebra cada año en el mes de junio, con la participación de los Estados miembros a través de dos delegados del gobierno, un delegado de los empleadores, un delegado de los empleados y los consejeros técnicos.

La Conferencia tiene como función establecer y adoptar las normas internacionales del trabajo y debatir sobre situaciones sociales y laborales de relevancia internacional. Aprueba el presupuesto de la OIT y elige el Consejo Administrativo de la entidad.

2. Consejo de Administración

Es el órgano ejecutivo de la OIT; se reúne tres veces en el año en Ginebra; adopta las decisiones sobre la política de la OIT, establece el programa y el presupuesto, y elige el director general de la Secretaría Permanente de la Organización, para un período de cinco años. Está conformado por el Director General y la Secretaría Permanente, integrada por 28 miembros gubernamentales, 14 miembros empleadores y 14 miembros trabajadores.

3. Oficina Internacional del Trabajo

Es la secretaría permanente de la OIT y tiene la responsabilidad de ejecutar las actividades que programa, con la supervisión del Consejo de Administración y la Direc-

ción General. La oficina cuenta en su sede con 1.900 funcionarios de más de cien nacionalidades y cuarenta oficinas en todo el mundo, además de 600 expertos que realizan diferentes misiones en todas las regiones de las naciones que la integran. La oficina también actúa en calidad de centro de investigaciones y documentación, para la publicación de informes y documentos especializados.

Declaración de la OIT con relación a los principios y derechos fundamentales de los trabajadores

En el año 1988 se firmó la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, como condición previa para el desarrollo de los demás derechos y mejorar las condiciones de trabajo individuales y colectivas. Estos principios y derechos han sido reconocidos bajo el término Normas Fundamentales en el Trabajo, y ellos son:

- Convenio N° 29 de 1930, relativo al trabajo forzoso u obligatorio.
- Convenio N° 87 de 1948, relativo a la organización sindical.
- Convenio N° 98 de 1949, relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicalización y negociación colectiva.
- Convenio N° 100 de 1951, sobre la igualdad de remuneración entre mano de obra masculina y femenina.
- Convenio N° 105 de 1957, sobre la abolición del trabajo forzoso.
- Convenio N° 111 de 1958, sobre la no discriminación en materia de empleo y ocupación.
- Convenio N° 138 de 1973, sobre la edad mínima de admisión al empleo.
- Convenio N° 182 de 1999, sobre la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil.

Convenios de la OIT a favor de las mujeres trabajadoras

Las normas internacionales del trabajo se aplican sin distinción a hombres y mujeres trabajadoras; sin embargo, debido a las iniquidades existentes con respecto al trabajo de las mujeres, algunos convenios y recomendaciones se refieren particularmente a las mujeres con dos preocupaciones fundamentales:⁸

La primera: garantizar la igualdad de oportunidades y de trato en el acceso a la formación, el empleo, la promoción, la organización y la toma de decisiones, y la

8. OIT, *Convenios y recomendaciones*, Ginebra.

igualdad de condiciones en términos de salario, beneficios, seguridad social, y servicios de bienestar cuya prestación esté vinculada con el empleo.

La segunda: proteger a la mujer trabajadora contra aquellas condiciones de trabajo que puedan entrañar riesgos para la maternidad.

En muchos convenios de la OIT se definen condiciones de trabajo particulares para la mujer y una protección especial en caso de exposición a riesgos específicos relacionados con materias primas o condiciones inadecuadas de trabajo; en otros, se estipula la protección social de la mujer durante el embarazo. También se trabaja para integrar de manera efectiva las normas internacionales del trabajo y los principios de igualdad en las actividades de cooperación técnica en los campos de salud y seguridad en el trabajo, condiciones de trabajo y seguridad social, así como medidas para subvenir a las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares y erradicar prácticas discriminatorias tales como el acoso sexual.

Los convenios promulgados por la OIT a favor de las mujeres, desde su fundación hasta la fecha son:

1. Convenio N° 183 de 2000, sobre protección de la maternidad (1919, 1952)

La protección de la maternidad de las mujeres ha constituido un interés fundamental para la OIT desde su creación, siendo uno de los primeros convenios promulgado en el año 1919 y posteriormente revisado en 1952 y en el 2000. Los artículos más sobresalientes son los siguientes:

Artículo 3: Trabajos prohibidos durante el embarazo: Los Estados miembros deberán adoptar las medidas necesarias para garantizar que no se obligue a las mujeres embarazadas o lactantes a desempeñar un trabajo que haya sido determinado por la autoridad competente como perjudicial para su salud o la de su hijo.

Artículo 4: Licencia de maternidad. Toda mujer trabajadora tendrá derecho a una licencia de maternidad con una duración al menos de catorce semanas.

Artículo 5: Licencia en caso de enfermedad o de complicaciones. Sobre la base de la presentación de un certificado médico, se deberá otorgar una licencia, antes o después del período de maternidad, en caso de enfermedad o riesgo de que se produzcan complicaciones como consecuencia del embarazo o del parto.

Artículo 6. Prestaciones. La licencia por maternidad o incapacidad por complicaciones da derecho a todas las prestaciones sociales establecidas por la ley para las personas trabajadoras. Tendrá derecho además a los servicios médicos para la madre y el hijo durante el período prenatal, el parto y después del parto, así como la hospitalización cuando sea necesario.

Artículo 8. Protección del empleo y no discriminación. Se prohíbe al empleador el despido a la mujer embarazada, durante la licencia por maternidad o complicaciones o durante el período de lactancia. Al término de la licencia por maternidad se debe garantizar a la mujer el derecho a retornar a su puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración.

Artículo 9: Prueba de embarazo. Los Estados partes deberán adoptar medidas para garantizar que la maternidad no constituya una causa de discriminación en el empleo. Las medidas incluyen la prohibición de que se exija la prueba de embarazo a la mujer que solicite un empleo, excepto cuando se trate de trabajos prohibidos total o parcialmente para las mujeres embarazadas o lactantes, o que puedan presentar un riesgo para la salud de la mujer y del hijo.

Artículo 10. Madres lactantes. La mujer tiene derecho a un tiempo remunerado para la lactancia de su hijo y no podrá ser desmejorada en sus condiciones laborales ni trasladada a un lugar de trabajo donde le quede difícil el desplazamiento a su vivienda para la lactancia de su hijo.

2. Convenio N° 100 de 1951 sobre igualdad de remuneración

1.2 Apoyada en los principios de igualdad, la OIT determinó que los Estados miembros deberán adoptar medidas para promover y garantizar la aplicación del principio de igualdad de remuneración para la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor y garantizar la evaluación objetiva del empleo, sin discriminación en cuanto al sexo.

Esta medida se deberá aplicar por medio de legislación nacional o cualquier otro sistema para la fijación de la remuneración, establecido o reconocido por la legislación, a través de contratos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores, o por la acción conjunta de estos medios.

3. Convenio N° 111 de 1958, sobre discriminación en el empleo y la ocupación

1.3 Con base en los principios de la Declaración de Filadelfia:

1.4 todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades,

1.5 y considerando que la discriminación es una violación de los derechos humanos, la OIT adoptó este convenio que considera discriminación a cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, nacionalidad u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. Los términos empleo y ocupa-

ción incluyen el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.

El presente convenio señala los mecanismos establecidos para el cálculo de prestaciones sociales, contempla el retorno al puesto de trabajo y a la misma remuneración después de la licencia de maternidad, establece la prohibición de exigir la prueba de embarazo al solicitar empleo y establece el derecho de las mujeres a disponer de un tiempo diario para la lactancia.

Los Estados se obligan a formular y llevar a cabo políticas que promuevan la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, a buscar la cooperación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores para fomentar el cumplimiento de la política, promulgar leyes, promover programas educativos, derogar leyes y prácticas administrativas incompatibles con dicha política y asegurar su aplicación en las actividades de orientación profesional, formación profesional y empleo, que dependan de la autoridad nacional.

4. Convenio N° 156 de 1981, sobre las personas trabajadoras con responsabilidades familiares

La Declaración de Filadelfia definió un convenio y una resolución sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras que fueron adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo en 1975 y la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer en 1979. En éste se indica que para lograr la plena igualdad entre hombres y mujeres es necesario modificar su papel tradicional en la sociedad y en la familia, reconociendo que los problemas de los trabajadores con responsabilidades familiares deberían tenerse en cuenta en las políticas nacionales y que es necesario establecer tales igualdades.

El convenio se aplica a hombres y mujeres trabajadores de todas las ramas económicas, con responsabilidades hacia los hijos y otros miembros de la familia a su cargo, cuando estas responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.

Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, deberán adoptarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales: tener en cuenta sus necesidades en lo que concierne a las condiciones de empleo y a la seguridad social en la planificación de las comunidades locales o regionales, desarrollar y promover servicios de asistencia a la infancia y a la familia, tomar medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales, incluyendo medidas en el campo de la formación profesional para que las personas trabajadoras puedan integrarse y permanecer en la fuerza de trabajo, así como reintegrarse a ella tras una ausencia debida a dichas responsabilidades. La responsabili-

dad familiar no debe constituir una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo.

5. Convenio N° 171 de 1990, sobre trabajo nocturno

Según al OIT se considera *trabajo nocturno* a todo trabajo que se realice durante un período de por lo menos siete horas consecutivas, que abarque el intervalo comprendido entre medianoche y las cinco de la mañana; se denomina *trabajador nocturno* a todo trabajador asalariado hombre o mujer cuyo trabajo requiere la realización de horas de trabajo nocturno en un número sustancial, superior a un límite determinado.

El convenio celebrado en la 27ª Asamblea General el 6 de junio de 1990, considera que se deberán adoptar, en beneficio de los hombres y mujeres trabajadores nocturnos, las medidas específicas requeridas por la naturaleza del trabajo nocturno para proteger la salud de la persona trabajadora, ayudarles a cumplir con sus responsabilidades familiares y sociales, proporcionarles posibilidades de mejoras en su carrera y compensarles adecuadamente. Tales medidas deberán también tomarse para proteger la maternidad.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que se realice una evaluación de su estado de salud y que se les asesore sobre la manera de evitar problemas de salud relacionados con su trabajo. Deberán ponerse a su disposición servicios adecuados de primeros auxilios y mecanismos ágiles de traslado a lugares donde puedan recibir el tratamiento requerido. Los trabajadores nocturnos que por razones de salud sean declarados no aptos para el trabajo nocturno serán asignados, cuando sea factible, a un puesto similar para el que sean aptos y gozarán de la misma protección que tienen los demás trabajadores que no puedan trabajar por razones de salud.

En caso de embarazo se deberá desvincular a la trabajadora de la jornada nocturna en los siguientes casos: a) durante el embarazo o un lapso determinado más allá del período posterior al parto, cuando se considere necesario por motivos de salud de la madre y el hijo, b) dieciséis semanas antes y después del parto, de las cuales al menos ocho deberán tomarse antes de la fecha presunta del parto.

La trabajadora que deba desvincularse del trabajo nocturno por su estado de embarazo no perderá los beneficios relativos a grado, antigüedad y posibilidades de promoción vinculados al puesto de trabajo nocturno que ocupa regularmente y en ningún momento se deberá reducir la protección y las prestaciones relativas a la licencia de maternidad.

Antes de introducir horarios de trabajo que exijan los servicios de trabajadores nocturnos, el empleador deberá consultar a los representantes de los trabajadores interesados, los detalles de esos horarios y sobre las formas de organización del trabajo

nocturno que mejor se adapten al establecimiento y al personal, así como sobre las medidas de salud en el trabajo y los servicios sociales que sean necesarios.

Las disposiciones del convenio podrán aplicarse por medio de legislación nacional, convenios colectivos, laudos arbitrales o sentencias judiciales, mediante una combinación de estos medios o de cualquier otra forma conforme a las condiciones y la práctica nacionales.

6. Convenio N° 4 de 1919, sobre saturnismo

Este convenio recomienda la restricción del empleo de mujeres y de menores de 18 años en las operaciones industriales que requieran la utilización de compuestos de plomo o de sales solubles en plomo, debido a los efectos tóxicos y los riesgos de envenenamiento comprobados desde finales del siglo XIX, en el organismo de las mujeres y los menores.

7. Convenio N° 13 de 1921, sobre cerusa o pintura

Este convenio amplía la prohibición del trabajo de mujeres y de menores en lugares donde se produzcan o empleen productos que contengan sulfato de plomo, especialmente dentro de labores con pintura industrial o cerusa.

8. Convenio N° 45 de 1935, sobre trabajo subterráneo

Establece la prohibición del trabajo subterráneo en minas y socavones para mujeres de cualquier edad, excepto en cargos directivos que no representan trabajo manual, en servicios sociales y de salud, en actividades de formación o en trabajos ocasionales debido a su formación profesional.

9. Convenio N° 114 de 1960, sobre protección contra las radiaciones

Se prohíben trabajos que impliquen la exposición a radiaciones a las mujeres en edad reproductiva.

10. Convenio N° 116 de 1962 sobre reducción de la jornada de trabajo

Se recomienda la reducción del número de horas de trabajo extraordinario en las personas menores de dieciocho años, mujeres embarazadas, lactantes o personas con discapacidad.

11. Convenio N° 127 de 1967, sobre peso máximo

Establece las normas que prohíben el trabajo de mujeres en el transporte manual de cargas cuyo peso puede comprometer la salud y la seguridad de la mujer. El peso máximo de la carga para las mujeres deberá ser considerablemente inferior que aquel asignado para los trabajadores hombres.

Se prohíbe además el transporte manual de cargas en mujeres durante el embarazo y diez semanas siguientes al parto por cuanto esto puede comprometer la salud de la madre y la del hijo.

12. Convenio N° 136 de 1971, sobre benceno

El benceno es una sustancia química de uso corriente en la industria con propiedades disolventes. Puede entrar al organismo a través de los pulmones y de la piel. Por los riesgos que significa su uso para hombres y mujeres trabajadoras, se recomienda su uso en dosis pequeñas o reemplazarlo por otros productos cuando sea posible. En lugares donde sea necesario el empleo de este producto se prohíbe el trabajo de mujeres gestantes, madres lactantes y menores de dieciocho años.

13. Convenio N° 177 de 1991, sobre productos químicos

Además de los cuidados contemplados en el Convenio N° 170, sobre los cuidados con el empleo de productos químicos, se prohíbe el trabajo de mujeres embarazadas o lactantes por el riesgo que esto representa para la salud del feto o del lactante.

Finalmente es necesario destacar el interés de la OIT por promover y vigilar el cumplimiento de los derechos de las mujeres trabajadoras; para ello está en permanente coordinación con las entidades estatales, centrales de las organizaciones sindicales y demás entidades defensoras de los derechos de hombres y mujeres trabajadores. Es importante que las organizaciones de las mujeres divulguen y estudien los diferentes documentos de la OIT y que comuniquen a este organismo sus inquietudes frente a la violación de los derechos de la mujer en el trabajo.

Vamos a descansar

Tiempo 20 minutos



Debatamos

Para la plenaria contaremos con la participación de una persona experta que nos hablará sobre la OIT. Antes de su exposición, cada grupo presentará las conclusiones de la discusión.

Esta será también la oportunidad para que hagan sus preguntas y aclaren cualquier tipo de duda sobre el tema. Igualmente, para que se formulen los planes de acción necesarios en sus respectivos sitios de trabajo.

Exposición por grupo: 5 minutos

Plenaria: 1 hora y 30 minutos

Evaluemos

La facilitadora invita al grupo a realizar la evaluación de la actividad a través de una lluvia de ideas sobre tres aspectos: qué aprendí, qué descubrí en mí, cómo me sentí.

Decidamos

Sobre este capítulo, ¿qué compromisos quisieras asumir como mujer trabajadora y cómo líder sindical?

1. _____
2. _____
3. _____

Cuarta sesión

Legislación colombiana sobre los derechos de las mujeres

Objetivos de aprendizaje

1. Reflexionar sobre los derechos de las mujeres establecidos en la Constitución Nacional.
2. Identificar mecanismos para hacer uso de los derechos fundamentales.

Reflexionemos

Reunidas en grupos, las participantes reflexionarán acerca de los siguientes interrogantes:

1. ¿Cuáles son los principales interrogantes de las mujeres con relación al derecho de familia?
2. ¿Cuáles son los principales interrogantes de las mujeres con relación al derecho laboral?

Investiguemos

1. Identifica cinco leyes con relación al *derecho de familia* que consideres de gran importancia para las mujeres y explica a qué se refieren.
2. Identifica cinco leyes con relación al *derecho laboral* que consideres de importancia para las mujeres y explica a qué se refieren.

Lectura N° 4

Los derechos de las mujeres en la legislación colombiana

En los últimos treinta años las condiciones de vida de las mujeres han cambiado positivamente ofreciendo mayores posibilidades de reconocimiento social, participación y desarrollo, a pesar de que aún persisten actitudes de discriminación y subordinación que niegan la equidad entre hombres y mujeres y ponen a estas últimas en desventaja para reclamar sus derechos. Desde el año 1927 las mujeres colombianas iniciaron la lucha por la ciudadanía, mediante un comunicado enviado por numerosas mujeres destacadas como Bertha Hernández de Ospina Pérez, Esmeralda Arboleda, Sofía Ospina de Navarro, entre otras, al Ministro de Instrucción y Salud Pública, el antioqueño Carlos E. Restrepo, manifestando su preocupación por las condiciones de vida de las mujeres; en 1930 este ministro señala que

las mujeres requieren educación útil y superior que dignifique su corazón y su inteligencia, que las ponga en capacidad de ocupar los altos puestos a que tienen derecho; educación que es una prenda de su independencia personal y de la pulcritud de su vida.⁹

En 1954 se aprueba en Colombia la eliminación del Artículo 15 de la Constitución Nacional que señalaba la función del sufragio exclusivamente para los hombres y la modificación del Artículo 171 suprimiendo la palabra “varones” por un nuevo significado: “la mujer colombiana adquiere el pleno goce de la ciudadanía en Colombia”.¹⁰

Patricia Martínez,¹¹ abogada feminista antioqueña, señala que el reconocimiento de ciudadanía a la mujer en Colombia no significó el reconocimiento de otros derechos diferentes al de elegir; sólo a partir del Plebiscito de 1957, la mujer adquirió los mismos derechos políticos que los hombres, sin embargo, desde legislaciones anteriores ya se reconocían algunos derechos sociales, políticos y familiares a las mujeres; veamos:

9. V. A. Londoño.

10. *Ibíd.*

11. Patricia Martínez Cifuentes, “Por fin ciudadanas de primera”, en: *Metromujer, construcción colectiva con equidad*, Alcaldía de Medellín, 2002.

Derechos a nivel de familia¹²

La legislación colombiana se ha transformado de acuerdo a los avances en los derechos de las mujeres y la familia. Las principales leyes que establecen sus derechos en el ámbito familiar, son:

Ley 28 de 1932. Concede a la mujer casada los mismos derechos patrimoniales para celebrar contratos y administrar sus bienes que sólo hasta la fecha los habían tenido los hombres,.

Decreto 1972 de 1933. Reconoce el derecho a la educación superior de las mujeres y el ingreso a las universidades.

Decreto 1260 de 1970. Eliminó la obligación de la mujer casada de llevar el apellido del esposo.

Decreto 2820 de 1974. Acabó con la potestad marital y le concedió a la mujer la patria potestad sobre sus hijos menores de 12 años.

Ley 1 de 1976. Consideró al hombre y a la mujer como cónyuges con iguales derechos y deberes, y la infidelidad de cualquiera de los dos como causal de divorcio.

Ley 51 de 1981. Aprobó la Convención de Copenhague y la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres; consagró la discriminación positiva a favor de las mujeres y estableció medidas encaminadas a acelerar la igualdad de derechos y condiciones sociales para hombres y mujeres. Definió además medidas especiales tendientes a proteger la maternidad.

Decreto 999 de 1988. Permitió a la mujer eliminar voluntariamente el apellido del esposo en sus documentos legales.

Ley 50 de 1990. Amplía a doce semanas la licencia de maternidad y lo hace extensivo a la madre adoptante.

Ley 54 de 1990. Permitió a la compañera permanente con una convivencia de dos o más años reclamar a su compañero o por medio de la ley, los derechos patrimoniales adquiridos.

Constitución Nacional de 1991: Algunas de las principales modificaciones se refieren a la mujer y a la familia, lo cual quedó establecido en los siguientes artículos que se han reglamentado en legislaciones posteriores:

Artículo 12: señala que ninguna persona será sometida a tratos crueles, inhumanos o degradantes.

12. *Ibíd.*

Artículo 13: establece el derecho de igualdad de hombres y mujeres ante la ley. Señala la responsabilidad del Estado de proteger a las personas contra el abuso y malos tratos.

Artículo 42: consagra la igualdad de derechos de hombres y mujeres en la familia y da un tratamiento igual a las familias legalmente constituidas y a las familias de hecho.

Artículo 43: establece el apoyo a la mujer embarazada y a la mujer cabeza de familia.

Ley 25 de 1992. Establece el divorcio para el matrimonio civil y aclara la igualdad de derechos de los cónyuges.

Ley 82 de 1993. Denominada *Ley de mujeres cabeza de familia*, define las normas para apoyar de manera especial a la mujer cabeza de familia, el acceso suyo y de su familia al sistema de seguridad social, a la educación, la capacitación, el empleo, la participación y la vivienda.

Ley 248 de 1995. Aprueba la Convención Internacional para la Prevención, Sanción y Erradicación de la Violencia Familiar.

Ley 258 de 1996. Determinó que la vivienda familiar no puede ser afectada por gravámenes y sólo puede ser negociada con la firma de ambos cónyuges.

Ley 294 de 1996. Posteriormente modificada por la Ley 575 de 2000, establece las normas para prevenir, remediar y sancionar la violencia familiar.

Ley 360 de 1997. Posteriormente adaptada en el Código de Procedimiento Penal, establece las sanciones contra la violencia sexual; deroga el artículo 307 del Código Penal, que establecía que si el violador se casaba con la víctima, se extinguía la acción penal.

Ley 581 de 2000. Establece la *Ley de cuotas* y reglamenta la adecuada y efectiva participación de las mujeres en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público.

Ley 731 de 2002. Establece la equidad entre hombres y mujeres rurales, indígenas y afrocolombianos; define la creación de cupos para créditos con bajos intereses, la asistencia técnica, el subsidio familiar, programas de riesgos profesionales, educación, capacitación y recreación para las mujeres trabajadoras rurales.

Ley 823 de 2003. Conocida como la *Ley de igualdad de oportunidades*, establece normas tendientes a garantizar la equidad y la igualdad de oportunidades de las mujeres en los ámbitos público y privado, el ejercicio pleno de sus derechos políticos, civiles, económicos, sociales y culturales, y el desarrollo de su personalidad, aptitudes y capa-

ciudades; elimina los obstáculos que impiden el ejercicio de sus derechos ciudadanos y el acceso a sus bienes; incorpora políticas y acciones de equidad de género e igualdad de oportunidades de las mujeres en todas las instancias y acciones del Estado.

Ley 861 de 2003. Establece que el bien inmueble urbano o rural perteneciente a la mujer cabeza de familia se constituye en patrimonio de la familia a favor de los hijos menores y que por lo tanto es inembargable y sólo puede hacerse levantamiento del patrimonio familiar por parte de un juez de familia.

Derechos laborales de las mujeres

De acuerdo con las normas constitucionales, el trabajo en Colombia es un derecho y una obligación social que goza de la protección del Estado y es regulado por el Código Sustantivo de Trabajo, el cual ha sido sometido a diferentes reformas. La más reciente se encuentra definida en la Ley 789 del año 2000, la cual define los derechos de hombres y mujeres trabajadores en Colombia.

Ley 789 del año 2000

Los principales aspectos regulados en esta ley referentes al trabajo de las mujeres son los siguientes:

- **Protección a la mujer durante el embarazo, el parto, el post-parto y la lactancia**

La mujer trabajadora no puede ser despedida durante el embarazo ni durante los seis meses posteriores al nacimiento del hijo, sin autorización de las autoridades. Cualquier despido durante este período se presume que ha sido por motivo de la maternidad. En tales casos, el despido es nulo y la mujer debe recibir los salarios y las prestaciones sociales legales dejadas de pagar durante el período de cesación del trabajo; además debe ser reincorporada a su empleo.

Después del parto, la trabajadora tiene derecho a una licencia remunerada de doce semanas, equivalente al 100% del salario vigente al momento del parto. Esta licencia se hace extensiva a la madre adoptante de un menor de siete años de edad, a partir del día en que recibe el hijo en adopción, considerando la fecha de entrega del niño como fecha del parto. En ambos casos, la trabajadora podrá ceder una semana de licencia al padre con el fin de que se fortalezca un vínculo afectivo entre el padre y el hijo y que éste participe en el cuidado del recién nacido.

Durante los primeros seis meses de nacimiento del hijo, el empleador está en la obligación de conceder diariamente dos permisos remunerados de treinta minutos cada uno, dentro de la jornada de trabajo, para amamantar a su hijo (a). Este permiso sólo puede ser acumulado durante el mismo día.

En caso de aborto, la trabajadora tiene derecho a una licencia de dos a cuatro semanas remuneradas con el 75% del salario vigente al momento de iniciarse el descanso. Si se trata de parto prematuro, se aplica lo establecido en las disposiciones sobre licencia de maternidad.

- **Prueba de embarazo**

Desde el año 1994 la legislación establece que no se puede ordenar la prueba de embarazo como requisito previo a la vinculación laboral de una trabajadora, salvo cuando las actividades a desarrollar estén consideradas como de alto riesgo. Asimismo, el empleador está obligado a reubicar a la trabajadora embarazada en un puesto que no ofrezca exposición a factores de riesgo para su embarazo. Algunas mujeres trabajadoras señalan como prácticas comunes en materia de violación a los derechos laborales la exigencia de la prueba de embarazo y la exigencia del uso de métodos de planificación familiar.

- **Acoso sexual**

Otras de las prácticas más frecuentes que vulneran los derechos de la mujer trabajadora son el chantaje y el acoso sexual por parte de jefes y compañeros, como condición para permanecer en el trabajo. Estos hechos no se denuncian oportunamente y muchas veces son aceptados, debido a la necesidad de mantener el trabajo, así como también por los costos económicos, el tiempo y los permisos laborales que se requieren para encaminar un proceso legal de este tipo.

- **Subsidio Familiar**

Es un ingreso que reciben las personas trabajadoras con una remuneración mensual inferior a cuatro salarios mínimos legales, que trabajen por lo menos 96 horas al mes y que sumados los ingresos familiares, no sobrepasen seis salarios mínimos legales. El derecho al subsidio familiar se extiende al período de vacaciones anuales, a los permisos remunerados, períodos de incapacidad por enfermedad no profesional, maternidad, accidentes de trabajo y enfermedad profesional.

El subsidio familiar se reconoce cuando existen hijos menores de 25 años que acrediten su condición de estudiantes; de hermanos menores de 25 años, huérfanos, que convivan y dependan económicamente de la persona trabajadora y que demuestren su condición de estudiantes; de padre o madre de la persona trabajadora mayores de 60 años, siempre y cuando ninguno de los dos reciba salario, renta o pensión alguna y que dependan económicamente de la persona trabajadora. Las mujeres son las mayores beneficiadas con el subsidio familiar debido a la alta tasa de jefatura femenina (38%), o porque generalmente el beneficio otorgado lo recibe la madre si ésta tiene el cuidado de los menores.

- **Jornada de trabajo**

La ley establece la ampliación de la jornada de trabajo diurna entre las 6 a.m. y las 8 p.m., jornada flexible de 36 horas a la semana y hasta de diez horas diarias, sin recargo suplementario. Las mujeres son las más afectadas con la extensión del horario de trabajo por cuanto la mayoría trabajan en el sector servicios: salud, comercio, industria hotelera y alimentos, cuyos horarios de trabajo pueden extenderse las 24 horas del día. Como consecuencia de esto, las mujeres estarán expuestas a un mayor desgaste laboral, menor tiempo con su familia, pocas o ninguna oportunidad de recreación, de capacitación, de participación social y de disfrute personal.

- **Seguridad social**

La oportunidad de tener el derecho a la seguridad social es menor para las mujeres debido a que sus aportes a los fondos pensionales son tan bajos como lo es su ingreso salarial y su limitado tiempo de cotización se debe a que su trabajo es principalmente en el sector informal. Un gran porcentaje de mujeres jubiladas percibe una pensión inferior a dos salarios mínimos legales.

Según Patricia Buriticá,¹³ la reforma laboral contribuye a aumentar la brecha salarial entre mujeres y hombres, que hoy es del 26%, negando la paridad laboral a la cual se ha comprometido el gobierno con la OIT y con las Conferencias Internacionales sobre la eliminación de la discriminación de las mujeres, e incumple el mandato constitucional de la igualdad de oportunidades.

- **Seguridad social para mujeres cabeza de familia**

El gobierno colombiano mediante el Decreto 2881 de 2003 reglamentó la administración y el funcionamiento del Fondo de Solidaridad Pensional adscrito al Ministerio de la Protección Social, que beneficiaría a artistas, deportistas, mujeres cabeza de familia, microempresarias, madres comunitarias, discapacitados, miembros de las cooperativas de trabajo asociado y otras formas asociativas de producción, que por sus características y condiciones socioeconómicas, no tienen acceso a los sistemas de seguridad social. Este fondo, en el que la participación de la mujer es mayor (62%) es financiado con el 50% de la cotización de las personas que aportan al sistema general de pensiones con un ingreso igual o superior a cuatro salarios mínimos legales mensuales vigentes.

Posiblemente estas legislaciones sufran nuevas modificaciones durante los períodos de divulgación y estudio del presente material educativo, pues ha sido una característica del gobierno del Presidente Álvaro Uribe realizar permanentes reformas que recortan los derechos de los trabajadores y particularmente de las mujeres trabajado-

13. Patricia Buriticá, *Cultura y Trabajo* N° 63, Ediciones Escuela Nacional Sindical, Medellín, 2003

ras. Las invitamos entonces a estar pendientes de estas nuevas reformas y a través de las organizaciones sindicales y sociales, vigilar por las condiciones justas de trabajo para mujeres y hombres en Colombia.

Debatamos

Para la plenaria contaremos con la participación de una persona experta. Antes de su exposición, cada grupo presentará las conclusiones y formulará las preguntas que considere pertinentes acerca de la lectura.

Presentación de las respuestas por grupo: 7 minutos

Tiempo total de la plenaria: 1 hora y 30 minutos

Evaluemos

La facilitadora invita al grupo a realizar la evaluación de la actividad sobre tres aspectos: qué aprendí, qué descubrí en mí, cómo me sentí.

Decidamos

Indica qué compromisos quisieras asumir contigo misma, con tu familia, con tu trabajo y/o con tu organización.

Quinta sesión

Participación de las mujeres en la búsqueda de la paz en Colombia

Objetivos de aprendizaje

1. Comprender los esfuerzos realizados por las organizaciones de mujeres en la búsqueda de la paz y la convivencia.
2. Analizar qué papel juegan los conflictos en la vida cotidiana.
3. Reconocer los pasos para la resolución de los conflictos.

Reflexionemos

Reunidas en grupos de cinco personas, las participantes reflexionarán sobre qué es un conflicto, qué tipos de conflicto hay y cómo afectan a las personas.

Tiempo: 10 minutos

Conflicto es:

Los tipos de conflicto que conocemos son:

Un conflicto nos afecta de las siguientes maneras:

Investiguemos

Reunidas en los subgrupos realizaremos la Lectura N° 5: *Las mujeres en la búsqueda de la paz y la resolución de conflictos*, y responderemos los interrogantes que aparecen a continuación. Estas respuestas serán consignadas en fichas que serán presentadas en la plenaria.

Tiempo de lectura: 30 minutos

1. ¿En qué consiste la Agenda de las Mujeres por la Paz?
2. ¿Qué es un conflicto?
3. ¿Cuáles son los pasos en la resolución de un conflicto?



Lectura N° 5

Las mujeres en la búsqueda de la paz y la resolución de conflictos

Hablar de la convivencia y de la no-violencia desde una perspectiva de género es hablar de la separación que culturalmente se hace sobre las diferencias entre pensamientos y prácticas de hombres y mujeres frente a la violencia y que llevan a considerar al hombre como actor de una violencia más directa, más compleja y con un impacto más permanente, mientras que a la mujer se la considera portadora de una violencia más sutil, cotidiana y con un impacto psicológico más inmediato. Este pensamiento denominado como “la división entre *almas bellas y guerreros justos*”,¹⁴ contribuye a aumentar las desigualdades culturales entre hombres y mujeres y niega la participación de las mujeres en los espacios sociales para la búsqueda de la convivencia y la realización de acciones en la no-violencia.

Existen tres valores fundamentales y necesarios para la resolución de los conflictos y son: la solidaridad, la tolerancia y la capacidad de renuncia. La solidaridad implica la alteridad, es decir, el reconocimiento de la otra persona y el reconocimiento de la diferencia, expresado en el reconocimiento de pensamientos y acciones diferentes en la otra persona, que llevan a la práctica de la tolerancia. La capacidad de renuncia es un valor necesario en la resolución de conflictos y permite llegar a acuerdos a partir de que cada una de las partes ceda un poco en sus pretenciones. En este sentido, existen en las mujeres capacidades conciliadoras, necesarias de fortalecer, por su papel no sólo en los conflictos familiares y de los grupos sociales, sino por su función como educadoras, como fuente para transmitir de generación en generación comportamientos y actitudes de resolución pacífica de los conflictos y relaciones no-violentas.

Entender la violencia desde una ética femenina es encontrar las conexiones entre las violencias públicas y las violencias privadas dentro del ejercicio del poder patriarcal, pero es también incorporar necesidades y definir estrategias sociales, culturales, económicas y políticas que lleven al reconocimiento de las experiencias y esfuerzos de las organizaciones de mujeres para alcanzar la paz y la resolución pacífica de los conflictos.

14. M. C. Rojas, “Las almas bellas, los guerreros justos”, *En Otras Palabras, Mujeres, guerra y paz*, N° 4, Bogotá, Grupo Mujer y sociedad, Universidad Nacional de Colombia, enero-junio de 1988.

Las mujeres colombianas, en respuesta no sólo al conflicto político, sino a los múltiples conflictos que afectan la vida pública y la vida de las mujeres, hemos visto la necesidad de construir una *Agenda de Mujeres por la paz*,¹⁵ una herramienta ética y política que busca la difusión, protección y defensa de los derechos de las mujeres dentro de los conflictos de la vida pública y la vida privada. Esta agenda fue diseñada por 300 delegadas de 270 organizaciones que participaron en la Constituyente Emancipatoria de las Mujeres realizada el 25 de noviembre de 2002 en Bogotá.

Acuerdos pactados en la Agenda de Mujeres por la Paz

La agenda formulada define la exclusión como:

la invisibilidad de las mujeres en la distribución de recursos, formulación de políticas públicas, asignación de presupuestos, promulgación de leyes, niveles de representatividad, y su instrumentalización bajo modelos culturales patriarcales.¹⁶

Para contribuir a transformar esta situación, la Constituyente Emancipatoria de Mujeres definió la siguiente agenda:

1. Cumplimiento de las normas de Derecho Internacional Humanitario por todos los actores involucrados en el conflicto armado, respetando de manera específica a todas las mujeres.
2. Investigación y sanción por parte de las cortes nacionales e internacionales a todos los responsables de infracciones del Derecho Internacional Humanitario. Verdad, justicia y reparación para todas las mujeres y sus familias, víctimas del conflicto armado.
3. Política tributaria orientada a la redistribución del ingreso con equidad de género.
4. Políticas para la defensa de los intereses estratégicos colombianos frente a las empresas transnacionales que garanticen la equidad social y de género y regulen la globalización de manera que el Estado cumpla su función social de acuerdo a la Constitución colombiana.
5. Conquista hacia un nuevo modelo de desarrollo con equidad social y de género.
6. Establecimiento de políticas públicas efectivas sobre derechos humanos de las mujeres, que promuevan una cultura de la *no violencia* y el respeto por la diversidad étnica y cultural.
7. Formulación de políticas culturales con perspectiva de género, generacional y pluricultural.

15. *Iniciativa de mujeres colombianas por la paz*, Bogotá, Agenda de Mujeres por la Paz, julio de 2003.

16. *Ibíd.*

8. Reforma agraria integral, democrática, con perspectiva étnica y de género, que incluya la participación de las organizaciones de mujeres en la formulación, ejecución y veeduría de políticas públicas y programas territoriales.
9. Ley Orgánica de Ordenamiento Territorial con perspectiva de género, étnica, cultural, regional, urbana y rural, que garantice la participación de las mujeres en su formulación, ejecución y veeduría.
10. Protección y cumplimiento de los mecanismos democráticos que permitan el ejercicio pleno de los derechos fundamentales y ratificación de los tratados internacionales relacionados con las mujeres y el levantamiento de la salvedad de la Corte Penal Internacional.
11. Participación de las organizaciones de mujeres en los diferentes procesos nacionales y locales de diálogo y negociación política del conflicto social y armado.
12. Garantías para la participación de las mujeres organizadas en los espacios sociales, políticos y económicos.

Los conflictos

Hablar de paz no es sólo hablar de pactos de convivencia, es necesario reconocer la existencia de los conflictos y buscar alternativas para su resolución; por esto en el presente módulo también analizaremos la teoría y la resolución de los conflictos.

¿Qué es un conflicto?

Es una situación social, familiar o personal que coloca en contradicción y pugna a los trabajadores con sus empleadores, los gobernantes con los ciudadanos, las familias, los grupos étnicos o sociales. Sucede por la existencia de intereses y necesidades diferentes, que entran en choque, y cada una de las partes busca defender o imponer los suyos. Un conflicto es diferente de la violencia, pero puede conducir a ella si no se resuelve de manera constructiva.¹⁷

Evolución de los conflictos

Los conflictos son dinámicos, es decir, sus manifestaciones varían en intensidad, magnitud, frecuencia e impacto, de acuerdo a las personas afectadas, a las condiciones sociales y emocionales, a los intereses que están en juego, y a la capacidad y disponibilidad de las personas involucradas para negociar y para hacer renuncias que permiten a todas las partes llegar a un acuerdo.

17. Margarita Quiroz, “Conflictos y resolución de conflictos”, en: *La solidaridad, una alternativa para afrontar la violencia desde la familia*, Medellín, Alas Libres, 2002.

Christopher Mitchells¹⁸ considera que en un conflicto existen diferentes momentos:

1. Conflicto incipiente: Existen metas e intereses opuestos, pero las partes no tienen conciencia de la existencia del conflicto y por lo tanto no hacen esfuerzos por resolver la situación.
2. Conflicto latente: Las partes aceptan que tienen intereses opuestos que pueden expresar en diferentes formas. Cada una de las partes busca defender los suyos.
3. Conflicto abierto o manifiesto: Las partes desarrollan comportamientos a veces pacíficos, otras veces violentos, para alcanzar sus propósitos.
4. Conflicto suprimido: En algunas ocasiones por temor a la reacción de otros, porque no se quieren asumir las consecuencias, o porque se han buscado otras salidas, las partes deciden evitar las confrontaciones. El conflicto generalmente queda latente y puede aparecer en cualquier momento y ante diferentes circunstancias, o puede ser resuelto mediante la ayuda de terceras personas llamadas conciliadores o mediadores.

Tipos de conflictos

Según la filosofía de la *no violencia*, existen cuatro tipos de conflicto:¹⁹

1. **El conflicto del camino a seguir:** Es aquel en el cual las personas y los grupos comparten las metas generales pero poseen métodos y estrategias diferentes para alcanzarlas.
2. **Los conflictos que se excluyen mutuamente:** Las personas tienen metas y direcciones diferentes pero prefieren trabajar unidos para alcanzarlas.
3. **El conflicto distributivo:** Las partes compiten por recursos o posiciones determinadas y establecen una orientación de «ganar-perder» que provoca la confrontación.
4. **El conflicto de valores:** Puede estar presente en los otros tres tipos de conflictos. Las partes se encuentran en conflicto acerca de diferencias específicas en los asuntos en los que un grupo intenta dominar al otro.

18. Citado en Viva la Ciudadanía, *ídem*.

19. *Programa de la no violencia*, Medellín, Gobernación de Antioquia, 2000.

Elementos para la resolución de los conflictos en la teoría de la Pedagogía de la Tolerancia

Roger Fisher²⁰ propone siete pasos para la negociación y resolución de conflictos:

1. Identificación del problema

Conocer las manifestaciones, las causas, las personas afectadas, los sentimientos y las reacciones emocionales que producen los conflictos en cada una de las partes, las consecuencias si el problema no se resuelve, y las alternativas de solución.

2. Los intereses

Es necesario conocer y entender los intereses y las motivaciones que existen en cada uno para resolver el conflicto. Expresan las necesidades, deseos, esperanzas y temores. En un conflicto puede haber intereses compartidos e intereses opuestos.

3. Las alternativas

Son los caminos que proponen las partes para resolver el conflicto a partir de los intereses de cada uno. En la negociación de los conflictos es necesario considerar todas las alternativas que propone cada uno, teniendo en cuenta que cualquier decisión debe beneficiar a todos, buscar acuerdos y alcanzar mejores resultados.

4. La legitimidad

Las alternativas deben tener legitimidad, es decir, beneficiar a las dos partes. En la negociación no se trata de beneficiar a una de las partes destruyendo a la otra persona. Deben estar presentes unos criterios de justicia que busquen manejar con equidad los acuerdos y respetar lo pactado en la negociación.

5. La relación

Es necesario construir una relación positiva que permita trabajar conjuntamente para resolver el conflicto y manejar las diferencias. Alguna de las partes o una persona externa al conflicto debe procurar mantener el equilibrio en la relación, con el fin de no afectar la objetividad de las decisiones. Para esto se recomienda separar los problemas de relaciones de los asuntos esenciales que se quieren resolver y evitar las confrontaciones, especialmente las relacionadas con el conflicto.

6. La comunicación

En la resolución de los conflictos es necesario promover una comunicación clara y sin condiciones. La mala comunicación impide avanzar y tomar decisiones. En una bue-

20. "Prevención y negociación pacífica de los conflictos", *Programa Pedagogía de la Tolerancia, Hacia la estructuración de una política nacional permanente por la paz*, Medellín, Comisión de Conciliación Nacional, Gobernación de Antioquia, 1997.

na comunicación es importante saber escuchar y saber expresar lo que se quiere decir, buscando que cada una de las partes logre entender los intereses y necesidades de la otra. Generalmente cada uno quiere expresar lo suyo y que la otra persona lo escuche; esto limita la posibilidad de entender sus intereses y por lo tanto se disminuye la capacidad de solucionar eficazmente los problemas.

7. El compromiso

Los compromisos son planteamientos verbales o escritos que concretan los acuerdos. Se realizan cuando se llega al acuerdo entre las partes y se han evaluado y clarificado las alternativas como soluciones legítimas para todos. Es importante no hacer compromisos hasta cuando se llegue al acuerdo; en algunas oportunidades una de las partes presiona y acosa a la otra para comprometerla. No es conveniente dejarse presionar, pero tampoco perder la fuerza emocional y suspender la negociación; se debe mantener el equilibrio y comunicar a la otra persona que sólo se establecen compromisos cuando se llegue a un acuerdo que beneficie a las dos partes.

Principios filosóficos de la no-violencia²¹

La filosofía de la no-violencia está basada en el reconocimiento de la existencia de la alteridad o el reconocimiento de la otra persona, y a partir de esto propone los siguientes principios para la resolución de los conflictos:

1. Un modo de vida para personas valientes

Es una fuerza positiva que se enfrenta a la injusticia, y usa la justa indignación y las capacidades espirituales, emocionales e intelectuales de las personas para efectuar el cambio y la conciliación. Es resistir el mal con amor y no con odio. Se es pasivo físicamente, mas no mental ni espiritualmente.

2. La amada comunidad

La no-violencia entraña un esfuerzo integral por lograr la conciliación mediante el mejoramiento de las relaciones entre las personas hasta alcanzar un estado donde prevalezca la justicia y las personas puedan desarrollar todo su potencial. Nada se logra a solas; la justicia acompaña la colectividad. No se trata de derrotar al oponente, se trata de ganar el reconocimiento y respeto mutuos.

3. Atacar las causas y efectos del mal, no a las personas que hacen el mal

La no-violencia ayuda a analizar las condiciones políticas y prácticas fundamentales del conflicto en vez de reaccionar ante nuestros oponentes.

21. *Programa de la no violencia, op. cit.*

4. El sufrimiento dedicado a la causa

Aceptar el sufrimiento sin pensar en venganzas por el bien de la causa de alcanzar la meta. El sufrimiento por decisión propia dinamiza y promueve el cambio. La autoridad moral que emana del sufrimiento voluntario dedicado a alcanzar una meta, transmite fortaleza y convicción a los amigos y a la comunidad, así como reconocimiento y respeto de los propios enemigos.

5. Evitar la violencia espiritual interna y la violencia física externa

La no-violencia no sólo se rehúsa a no hacerle daño físico al oponente, sino a no odiarlo. Propone mantener en alto el ánimo y la entereza durante todo el proceso.

6. El universo está del lado de la justicia

La verdad es universal y la sociedad humana y cada ser humano se inclina hacia el justo sentido del orden del universo. La no-violencia representa un nuevo contexto moral que constituye tanto el fin como el medio. Frente a los conflictos y la resolución de los conflictos se han escrito diferentes teorías, sin embargo todas conllevan un mismo propósito: alcanzar la paz y la resolución pacífica de los conflictos mediante condiciones que garanticen la equidad, la solidaridad, la universalidad y la no discriminación de ninguna clase.



Debatamos

Para la plenaria contaremos con la participación de una persona experta. Antes de su exposición, cada grupo presentará las conclusiones de la discusión y sus inquietudes personales sobre el tema.

Respuestas por grupo: 7 minutos

Plenaria: 1 hora y 30 minutos

Evaluemos

La facilitadora invita al grupo a realizar la evaluación de la actividad sobre tres aspectos: qué aprendí, qué descubrí en mí, cómo me sentí.

Decidamos

¿Qué compromisos quisieras asumir contigo misma, con tu familia, con tu trabajo y/o con tu organización?

Recomendaciones

Para la facilitadora

[illegible]

[illegible]

Estas mujeres iniciaron nuestra historia

Rosita Turizo

Hoy, cuando el derecho de la mujer al voto en Colombia cumple 50 años y nuestra querida Rosita Turizo 75, la ENS quiere hacerle un reconocimiento a esta gran mujer, abogada antioqueña, feminista y pionera en la lucha por el derecho al voto femenino.

“Rosita”, como cariñosamente la llamamos todas las personas que la queremos y admiramos, nació en Medellín el 1º de agosto de 1929; es la mayor de una familia compuesta por siete mujeres y tres hombres; su padre, Justiniano Turizo Sierra, médico de San Marcos, Sucre, y su madre, Rosa Callejas Cuartas, ama de casa. Esta última estudió los primeros años de primaria en un colegio de sus hermanas, por lo cual su formación la hizo diferente a las demás mujeres de la época, en el concepto sobre la autonomía y la libertad de la mujer, que transmitió a sus hijas a quienes decía desde pequeñas que las mujeres debían estudiar y prepararse para trabajar en igualdad de condiciones que los hombres. Su abuela paterna, de San Marcos, Sucre, viajó a Medellín con sus hijos donde se vinculó a actividades sociales y políticas. Fue amiga de María Cano con quien compartió reuniones políticas a las que llevaba a sus hijos.

Desde pequeña quiso ser abogada. Las frecuentes discusiones la llevaron a que su madre la llamara “Mariacano”. Conoció la situación política del país a través de los diálogos familiares. En 1949 inició sus estudios de Derecho en la Universidad de Antioquia; era la única mujer en un grupo de 62 estudiantes y fue la novena mujer abogada de Antioquia. En 1955 fundó la Asociación Profesional Femenina de Antioquia, AFPA; desde allí inició la lucha por el derecho al voto de las mujeres durante el gobierno de Gustavo Rojas Pinilla. En 1957 fundó la Unión de Ciudadanas de Colombia, con la cual buscaba promover la educación y capacitación de las mujeres como ciudadanas para defender sus derechos y ejercer su participación política. Se casó en 1959 con el abogado Bernardo Trujillo Calle, con quien tuvo cuatro hijos, tres hombres y una mujer. Actualmente tiene cuatro nietos.

Participó en la creación del Banco de la Mujer en 1985, fundó, con Luz Castro de Gutiérrez, en 1966, la Asociación Antioqueña de Voluntariado. Se ha desempeñado en reconocidos cargos públicos, desde los que ha continuado la defensa por los derechos y la participación política de las mujeres; fue Jueza Municipal de La Estrella y de Bello, Primera Mujer Secretaria Abogada de la Contraloría de Medellín, Primera Mujer Auditora del Ferrocarril de Antioquia, Primera Mujer Fiscal del Tribunal Superior de Medellín (1965-1985), precandidata para la Alcaldía de Medellín por el Partido Liberal en las primeras elecciones populares.

En el área académica Rosita fue co-fundadora de la Universidad de Medellín (1950), y de la Universidad Autónoma Latinoamericana (1966) de la cual continúa formando parte a través de la Sala de Fundadores y de la Comisión Permanente, presidenta de dicha universidad (1988) y profesora de la Universidad Pontificia Bolivariana.

Ha recibido numerosos reconocimientos, entre los que se destacan: Medalla al Mérito Femenino de Medellín, Categoría Plata (1979); Homenaje de Fabricato *Colombia Capital el Hombre* (1985); Medalla al Merito Femenino Municipio de Medellín, Categoría Oro (1999); Orden del Comendador, Presidencia de la República (1997); Orden de la Democracia, Congreso de la República (1998) y Egresada Sobresaliente, Universidad de Antioquia (2001).

Rosita, trabajadora incansable, esposa, madre, abuela, hermana, amiga, profesora y dirigente política, nos enseña a mujeres y hombres que la ciudadanía se construye cada día en la defensa de los derechos y en el trabajo constante colectivo y solidario.

Bibliografía

- “Columna Opinión”, *Periódico El Tiempo*, 29 de octubre del 2003, págs. 1-12.
- Arango, Luz Gabriela, *¿Equidad de género? Equidad social. Una mirada desde la educación y el trabajo*, Observatorio de Coyuntura Socioeconómica, Universidad Nacional, N° 14, 2002.
- Burin Mabel y Meler Irene, *Género y familia*, Paidós, Argentina, 1998.
- Buriticá Céspedes, Marta, “La globalización económica y los DESC de las mujeres trabajadoras”, en: *Cultura y Trabajo N° 62*, Escuela Nacional Sindical, Medellín, abril de 2004.
- Escuela Nacional Sindical, *Convenios de la OIT en favor de las mujeres*, Medellín, 2004.
- ILSA, *Lineamientos metodológicos para la capacitación en género de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. Proyecto Tribunal Andino.
- Jurado, Juan Carlos, “Problemas y tendencias contemporáneas de la vida familiar y urbana en Medellín”, en: *Revista Universidad de Medellín*, Medellín, octubre de 2002.
- Martínez Cifuentes, Patricia, “Por fin ciudadanas de primera”, en: *Metromujer, Construcción Colectiva con Equidad*, Alcaldía de Medellín, 2002.
- Maruani, Margaret, *et. al.*, *Las nuevas fronteras de la desigualdad. Hombres y mujeres en el mercado de trabajo*, Icaria, Antrazyt, Barcelona, 2000.
- OIT, *La declaración de los principios y derechos fundamentales en el trabajo*, Equipo Técnico Multidisciplinario, Lima, diciembre 2001.
- OIT, *Las normas internacionales del trabajo y las trabajadoras*, Ginebra, España, 1994.
- Peláez, Margarita, *Rosita Turizo*. en: *En otras palabras*, Grupo Mujer y Sociedad, Bogotá, enero-junio, 2000.
- Pineda de G., Virginia, “La dotación cualitativa de los géneros para su estatus-función”, en: *Revista Nómadas*, N° 148.
- Protocolo San Salvador*, firmado por Colombia.
- Quiroz, Margarita, *Entrevista a Rosita Turizo*, Medellín, mayo 25 de 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
A.Aa. 12175 Medellín
www.ens.org.co

CONTENIDO

Presentación.	3
Primera sesión. Cambios en la familia y en los roles familiares de la mujer	5
Reflexionemos	5
Investiguemos	5
Lectura N° 1. Roles de la mujer en la familia	6
Debatamos	10
Evaluemos	10
Decidamos	10
Segunda sesión. ¿Cómo afecta la globalización los derechos económicos, sociales y culturales de las mujeres trabajadoras?	11
Reflexionemos	11
Investiguemos	12
Lectura N° 2. La globalización y los derechos económicos, sociales y culturales de las mujeres trabajadoras1	13
Debatamos	18
Evaluemos	18
Decidamos	18
Tercera sesión. La OIT y el trabajo de las mujeres	19
Reflexionemos	19
Investiguemos	20
Lectura N° 3. Convenios de la OIT sobre el trabajo de las mujeres	21
Debatamos	30
Evaluemos	30
Decidamos	30
Cuarta sesión. Legislación colombiana sobre los derechos de las mujeres	31
Reflexionemos	31
Investiguemos	31
Lectura N° 4. Los derechos de las mujeres en la legislación colombiana	32
Derechos a nivel de familia	33
Debatamos	38
Evaluemos	38
Decidamos	38
Quinta sesión. Participación de las mujeres en la búsqueda de la paz en Colombia	39
Reflexionemos	39
Investiguemos	40
Lectura N° 5. Las mujeres en la búsqueda de la paz y la resolución de conflictos	41
Debatamos	48
Evaluemos	48
Decidamos	48
Recomendaciones	49
Estas mujeres iniciaron nuestra historia.	51
Bibliografía	53

ISSN 1794-8975



9771794897008