



EQUIDAD DE GÉNERO EN EL TRABAJO Y SINDICATOS

CARTILLA PARA EL FORTALECIMIENTO JURÍDICO Y POLÍTICO DE LAS MUJERES OBRERAS

2023

ÍNDICE

01

¿PARA QUÉ LA CARTILLA?

02

LAS MUJERES TAMBIÉN CONSTRUIMOS HISTORIA

Recorremos la historia de las luchas obreras desde la participación de las mujeres. Desde las historias que nunca nos cuentan.

03

¿ES MÁS DIFÍCIL PARA LAS MUJERES PARTICIPAR DEL SINDICALISMO?

Respuestas de compañeras sindicalistas.

04

VIOLENCIAS DE GÉNERO EN EL TRABAJO

Aquellas violencias que experimentamos en nuestros trabajos y espacios sindicales.

05

¿POR QUÉ NOS SUCEDEN ESTAS VIOLENCIAS?

Hablemos de patriarcado, división sexual del trabajo y roles de género.

06

LO JURÍDICO PARA LAS MUJERES

Algunas leyes que protegen los derechos de las mujeres.

07

ACTIVIDADES PARA REALIZAR CON COMPAÑERAS

Compartimos algunas actividades que podemos realizar para dinamizar la socialización de esta cartilla.



LAS DEUDAS DEL CUERPO

ELENA FERRANTE

“Sin estas manos ásperas no existirían ni una silla, ni un edificio, ni un coche, nada, ni siquiera tú; si nosotros, los trabajadores, dejamos de deslomarnos, se pararía todo, el cielo caería sobre la tierra, las plantas volverían a adueñarse de la ciudad, el Arno inundaría vuestras bonitas casas, y solo quienes llevan deslomándose desde siempre sabrían cómo sobrevivir”.

¿PARA QUÉ LA CARTILLA?

Este proyecto nace con la intención de lograr fortalecer la formación política y jurídica de las mujeres obreras y sindicalizadas del Magdalena Medio Santandereano y Sur del Cesar por medio del desarrollo de escuelas y talleres que den las herramientas necesarias para que las mujeres consoliden su papel activo dentro del sindicalismo y espacios laborales, rompan con aquellos temores o precauciones que tienen frente a estos escenarios y su participación sea hombro a hombro con cada uno de sus compañeros.

Es por ello, que nuestra cartilla tiene como objeto recoger de forma sencilla y práctica las conclusiones que de cada sesión que desarrollamos para replicar con más compañeras.

Aquello que nadie nos ha enseñado o explicado, lo construimos entre nosotras.

LAS OBRERAS NOS
TOMAMOS EL CIELO POR
ASALTO

¿QUÉ LES HAN DICHO EN EL TRANCURSO DE SU VIDA QUE NO PUEDEN HACER POR SER MUJERES?

“Que no podemos capacitarnos y formarnos para cualificar nuestras capacidades y conocimientos, incluso a las capacitaciones sindicales siempre van hombres”.

“No nos permiten ser obreras en labores que impliquen fuerza, la empresa es muy drástica con las mujeres y no aplica un enfoque diferencial en torno a la realización y cumplimiento de tareas”.

“Me dijeron que nunca podría avanzar trabajando en el sector de la palma, sin embargo, he demostrado que sí he podido. Años atrás ni siquiera había mujeres en el sector de la palma porque siempre se dice que es un trabajo para hombres”.

“Me ponen trabas para participar en los espacios sindicales, se ven muchos machismos al interior del sindicato y frente a algunos procesos disciplinarios que la empresa ha abierto no se reacciona de la misma forma si fuese hacia un hombre o una mujer”.

Respuestas de compañeras sindicalistas.

LAS MUJERES TAMBIÉN CONSTRUIMOS HISTORIA

Queremos hacer memoria de las primeras huelgas de mujeres obreras y los estigmas que tuvieron que atravesar.

LA MUJER TRABAJADORA EN EL SIGLO XIX

- “Una mujer que se convierte en trabajadora ya no es mujer”, esa era la visión que recaía sobre las mujeres y en palabras del famoso jurista y filósofo francés Jules Simon.
- La mujer trabajadora era vista como un problema que se debía resolver pronto.
- La mujer solo podía trabajar antes de casarse y tener hijos; la única razón para trabajar estando casada sería porque su esposo no pudiese hacerlo.
- Las mujeres nacieron para estar en el hogar, cuidar los hijos y cumplir con las labores del hogar.

¿QUÉ DECÍA EL SINDICALISMO DE LA ÉPOCA?

- Decían que era inevitable que los salarios de las mujeres fueran inferiores que los de los hombres.
- Veían a las mujeres como una posible amenaza porque podían quitarles sus trabajos.
- “El físico de las mujeres determina su destino social como madres y amas de casa, por eso no pueden ser trabajadoras productivas ni buenas sindicalistas”, manifestaban.
- Sucedió en sindicatos como el textil, tabaco y calzado, donde las mujeres trabajadoras eran un alto porcentaje; sin embargo, en aquellos sectores donde las mujeres eran minoritarias solía haber más apoyo por parte de los hombres.

PRIMERAS HUELGAS DE MUJERES OBRERAS



8 DE MARZO DE 1857 - Nueva York

Exigían: reducción de la jornada laboral y fin del trabajo infantil.

Fueron incineradas al interior de una fábrica y a otras las asesinó la policía.

1908 - Chicago

15.000 mujeres exigían reducción de la jornada laboral, mejores salarios y derecho al voto.

25 DE NOVIEMBRE DE 1911

123 trabajadoras murieron incineradas en una fábrica porque su jefe tenía la costumbre de encerrarlas para evitar robos.

1909 - Nueva York

20.000 mujeres denunciaban no tener salarios iguales a los de los hombres, tener horarios semanales de 65 a 75 horas, tener que llevar sus propios materiales para trabajar (aguja, máquinas de coser...) y las multaban por llegar tarde o no pedir permiso para ir al baño.

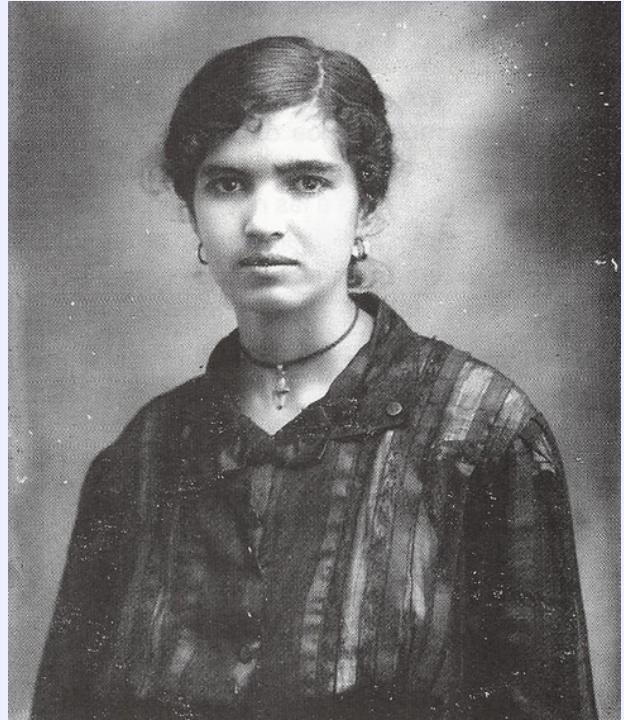


OBRERAS EN COLOMBIA

BETSABÉ ESPINAL

Lideró un movimiento de derechos fundamentales de las trabajadoras denunciando:

- Las jornadas laborales de 12 horas con media hora de almuerzo.
- La desigualdad entre los salarios de mujeres y hombres.
- Recorte de sueldo cuando las mujeres se enfermaban sin avisar, se paraban a ir a l baño o dañaban la maquinaria.
- Acoso sexual y golpizas físicas por parte de supervisores (quienes eran violadas las internaban en las “casas de arrepentidas” para quitarles el pecado y culpa.
- Tener que trabajar descalzas porque podían dañar el piso de la fábrica con sus zapatos.



24 DÍAS EN HUELGA LOGRARON:

- Aumento salarial en un 40%.
- Reducción de la jornada laboral a 9 horas y 50 minutos.
- Regulación del sistema de multas.
- Mejores condiciones de higiene.
- Despido para los supervisores violadores y maltratadores.

SIN EMBARGO...

Una vez acabada la huelga Betsabé fue despedida junto a varias trabajadoras...

OBRERAS EN COLOMBIA

MARÍA CANO



También conocida como **LA FLOR DEL TRABAJO**.

Creó la primera biblioteca gratuita para trabajadores.

Realizaba recolectas solidarias para los mineros que estaban en huelga.

Ayudó a fundar organizaciones campesinas.

Hizo giras por todo el país creando conciencia en los obreros sobre la lucha de los tres ochos:

**8 HORAS DE TRABAJO
8 HORAS DE DESCANSO
8 HORAS DE OCIO**

Apoyó la huelga contra la UNITED FRUIT COMPANY que terminó en lo que hoy conocemos como la Masacre de las Bananeras. En muchas ocasiones fue arrestada por apoyar las huelgas y manifestaciones sociales.

**"SUPUESTAMENTE ESTOY LLEVADA Y CONVENCIDA POR MIS
COMPAÑEROS, O SEA, NO ME OTORGA LA POSIBILIDAD DE CRITERIO
PERSONAL. EN ESTE PAÍS, DONDE LA MUJER HABLA A TRAVÉS DEL CURA,
DEL MARIDO O DEL PADRE, HAY ESA COSTUMBRE. PERO ESE DEBATE YO
NO SE LO VOY A HACER, LA GENTE SABE QUIÉN SOY Y CUÁL ES MI
CRITERIO".**

DE LAS ANTERIORES EXPERIENCIAS, ¿QUÉ SITUACIONES SIGUEN VIGENTES?

“Existe discriminación para contratar a mujeres que ya tengan hijos, que estén embarazadas o incluso si tiene planes de quedar embarazada en el corto o mediano plazo. Esto porque la empresa da limitados permisos, la mayoría sin remuneración y se suele ver a las mujeres con estas características como un gasto para la empresa por la cantidad de permisos que tendrían que otorgarles”.

“Nosotras actualmente no tenemos baños para mujeres en las zonas donde trabajamos”.

“Aún los jefes se molestan si nosotros llegamos a enfermarnos o tenemos que salir del puesto de trabajo para ir a atender a nuestros hijos si sufrieron de algún accidente o enfermedad”.

“Las licencias o incapacidades pagas por el periodo menstrual, ya que a algunas les llega muy fuerte y en otros lados se ha reconocido incapacidades por estos dolores, pero en la empresa es imposible concebir este tema”.



*Respuestas de compañeras
sindicalistas.*

¿ES MÁS DIFÍCIL PARA LAS MUJERES PARTICIPAR EN EL SINDICALISMO?

En los diferentes talleres que hicimos realizamos esta pregunta y esto fue lo que respondieron varias trabajadoras:

“Después de salir del trabajo tenemos que hacer las tareas domésticas, preparar comida y sobre todo cuidar nuestros hijos e hijas.”

“Entre nosotras no hay una red de apoyo para impulsar a las compañeras a participar en el sindicato, más bien en muchas ocasiones se desprestigia a la mujer que cumple tareas que normalmente son desarrolladas por hombres.”



“Hay una creencia generalizada que las mujeres no podemos ocupar cargos directivos en el sindicato porque tenemos menos capacidades o dejaremos rápidamente “botados” los puestos por no soportar la carga u otras responsabilidades relacionadas con el hogar.”

“A las parejas sentimentales de algunas no les gusta que compartan espacios rutinariamente con hombres y el sindicato al verse como un espacio de hombres, se despiertan celos y reclamos.”

“La persecución sindical también es un factor que lleva a muchas a no sindicalizarse por miedo a despidos o tratos diferenciales estigmatizadores por parte de la empresa.”

VIOLENCIAS DE GÉNERO EN EL TRABAJO

TECHOS DE CRISTAL



Se manifiesta en cómo el ambiente ejecutivo para las mujeres es diferente al de los hombres, ya que deben atravesar obstáculos en el trayecto de alcanzar cargo en una estructura superior jerárquica de las organizaciones

Estos obstáculos son códigos no escritos y dispositivos intangibles que están basados en actitudes, pensamientos discriminatorios, prejuicios hacia las mujeres dentro de las empresas.

SUELOS PEGAJOSOS

Impedimentos que obligan a las mujeres al cumplimiento de obligaciones familiares, limitando su incorporación, permanencia y ascenso al mercado laboral, lo cual conlleva a que estas accedan a empleos de medio tiempo o con remuneraciones inferiores,



es decir, precarizados laboralmente; también se suman situaciones relacionadas con el estancamiento profesional en puestos de trabajo con poca responsabilidad.

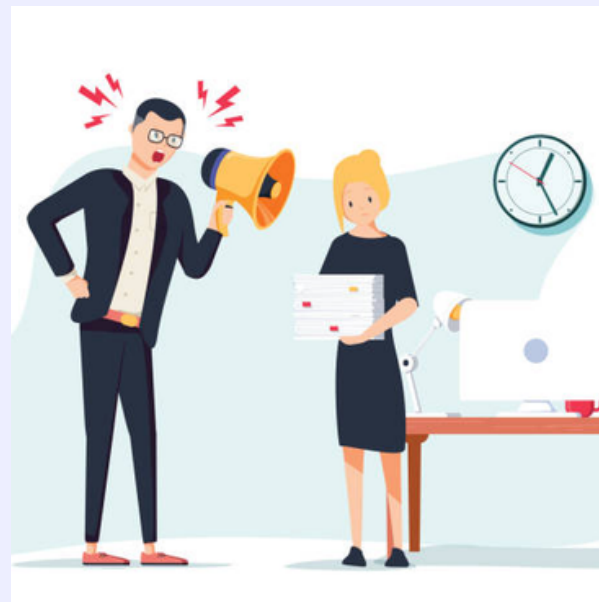
ACOSO LABORAL



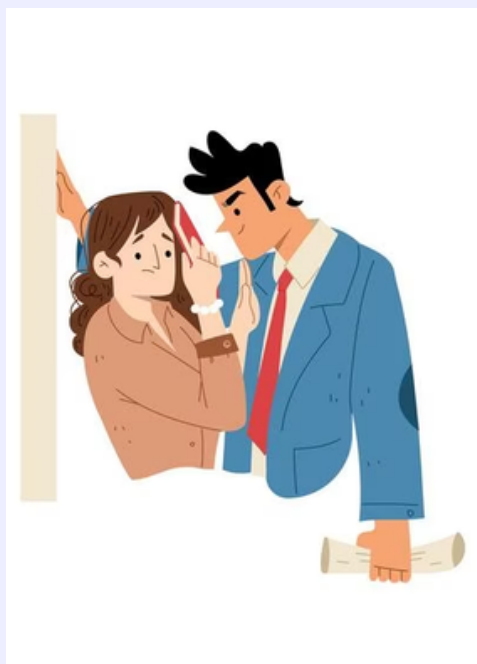
Todo comportamiento agresivo, hostil y abusivo emocionalmente que es sistemático y atenta a la dignidad e integridad psíquica y física de una persona, en el marco de una relación laboral, acarreado, poner en riesgo su empleo, degradando el ambiente laboral y suponiendo a su vez un acoso psicológico

VIOLENCIA PSICOLÓGICA

Aquellas situaciones donde se ejercen maltratos modales, verbales, de forma recurrente y sostenido en el tiempo sobre un trabajador o trabajadora buscando desestabilizarlo, aislarlo, destruir su reputación, deteriorar su autoestima y disminuir su capacidad laboral para eliminarlo del lugar que ocupa.



ACOSO Y VIOLENCIA SEXUAL



Cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico de naturaleza sexual u otro comportamiento basado en el sexo que afecta la dignidad de las personas; este comportamiento cuando es rechazado por la persona a la que va dirigido, se convierte en el fundamento de una decisión que afecta el trabajo de esa persona o afecta su reputación, autoestima, entre otros.

BRECHA SALARIAL DE GÉNERO

Es la diferencia salarial entre hombres y mujeres a la diferencia existente entre los salarios percibidos por los trabajadores de ambos sexos, calculada sobre la base de la diferencia media entre los ingresos brutos por hora de los trabajadores. Estos cálculos arrojan que las mujeres tienen menores ingresos a lo largo de su vida, lo que acarrea pensiones más bajas y un mayor riesgo de pobreza en la tercera edad.



¿POR QUÉ NOS SUCEDEN ESTAS VIOLENCIAS?

Lo primero que debemos saber es que estas violencias no son ALEATORIAS O COINCIDENCIAS, responden a todo un sistema cultural, económico y político que nos ha relegado a ciertos oficios o tareas e incluso roles (en la forma de expresarse, vestirse, sentir) y cuando decidimos salirnos de estos esquemas se responden por medio de estas violencias y también del creer que nuestros cuerpos y vidas les pertenecen y existen para sus consumos.

DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO

Esta noción indica que las actividades no se distribuyen de forma neutral y muestra que tanto mujeres como hombres no están en igualdad de condiciones en la esfera doméstica y productiva. Entonces, el mundo del trabajo es asociado a lo masculino y el mundo doméstico a las mujeres, y por tanto, la distinción entre lo público y lo privado diferencia dos esferas, donde la esfera privada connota lo femenino (relacionado a lo emocional, sentimientos, debilidad, etc.) estando subordinada a lo público, como connota de lo masculino (la razón, fuerza, etc.).



PATRIARCADO

Es la manifestación e institucionalización del dominio masculino sobre las mujeres y los/as niños/as de la familia, dominio que se extiende a la sociedad en general. Esto implica que los varones tienen poder en todas las instituciones importantes de la sociedad (religión, educación, sistema económico y político), y que se priva a las mujeres del acceso a las mismas.

A su vez es un sistema que justifica la dominación sobre la base de una supuesta inferioridad biológica de las mujeres.

Algunos ejemplos de instituciones patriarcalizadas: la educación que tiene como centro al hombre e invisibiliza la historia de las mujeres, no es gratis que en nuestros colegios o universidades nunca hablemos y leamos a las mujeres; el trabajo sexuado, la maternidad forzada, entre otros.



¿ESTAS VIOLENCIAS OBSTACULIZAN NUESTRA PARTICIPACIÓN POLÍTICA?

(ya sea en el sindicato o en cualquier otro espacio público)

“Cuando hay escenarios de violencia hacia las mujeres es natural que estas se abstraigan de participar en los escenarios sindicales o cualquier otro de la esfera pública porque cualquier acción que hagan termina siendo recriminada y estigmatizada.”

“La formación con enfoque de género debe ser desarrollada en la misma medida para hombres y para mujeres obreras.”

“Sigue existiendo una desigualdad amplia en el tiempo que destinan mujeres y hombres a las labores domésticas. El trabajo de crianza y cuidado del hogar e hijos sigue estando recargado hacia las mujeres y también se convierte en una barrera para que las mujeres puedan participar activamente.”

“Los problemas de participación no solo derivan de las violencias que se dan en el marco de las relaciones trabajadora-empleador, también de los espacios donde confluyen los mismos trabajadores y trabajadoras.”

Respuestas de compañeras sindicalistas.

¿Y USTEDES QUÉ PIENSAN?

LEYES DE PROTECCIÓN PARA NOSOTRAS

CONVENIO SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER (1979)

Los Estados parte de esta convención promoverán todas las medidas posibles para eliminar la discriminación contra la mujer en la vida política y pública del país y garantizarán la posibilidad de que estas participen en organizaciones y asociaciones no gubernamentales que se ocupen de la vida pública y política del país.

LEY 731 DE 2002

Ley de favorecimiento de las mujeres rurales, contempla: la eliminación de obstáculos, la capacitación, financiación para actividades rurales, la creación de grupos y líneas de crédito con tasa preferencial, acceso al fondo agropecuario de garantías, fomento de la educación rural entre otros.

LEY 823 DE 2003

Crea normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres con el objetivo que las mujeres puedan vivir una vida libre de violencias tanto en el ámbito privado como en el público. Establece que el Ministerio de la Protección Social deberá desarrollar las campañas para erradicar todo acto de discriminación y violencia contra las mujeres en el ámbito laboral.

LEY 1496 DE 2011

Busca garantizar la igualdad salarial y de retribución laboral entre hombres y mujeres; igualmente busca que todos los trabajadores y trabajadoras tengan la misma protección y garantías y queda abolido cualquier tipo de distinción a partir del género o sexo.

SENTENCIA C-038 DE 2011

El ordenamiento jurídico colombiano debe deshacerse de rezagos patriarcales que reproducen la idea de una supuesta incapacidad por parte de las mujeres para definir su propio curso de acción, además que debe garantizar que las mujeres construyan su identidad y desarrollen según sus criterios sus propios planes de vida y debe prohibirse a toda costa que el empleador establezca reglas distintas entre hombres y mujeres sin justificación constitucionalmente válida.



ACTIVIDADES PARA REALIZAR CON NUESTRAS COMPAÑERAS

NUESTRAS HISTORIAS DE VIDA:

En una hoja de papel las participantes harán un **dibujo** que represente algo que tengan muy marcado del primer trabajo que tuvieron (un lugar, una situación, un objeto, un paisaje, etc.) y debajo de este **escribirán** cómo fue la experiencia en este primer trabajo (si nuestros derechos fueron respetados allí o no).

El objetivo de esta actividad es **identificar** en nuestras historias de vida laborales aquellas **experiencias** que tuvimos y que nos han marcado, posiblemente violencias, agresiones, humillaciones, vulneraciones, por el hecho de ser mujeres; y también recordar compañeras y aliados que estuvieron a nuestro lado en esos trabajos y nos dieron esperanza para continuar allí o buscar mejores oportunidades para trabajos más dignos.

Posteriormente, se propone **socializar** entre todas lo que escribieron y dibujaron con el fin de encontrar similitudes entre las vivencias y así resaltar que a veces creemos que estas situaciones solo nos pasa a nosotras, pero es sistemático y está naturalizado e interiorizado por las empresas y algunos trabajadores, pero no porque sea así debemos soportarlo y callarlo. En ese sentido, **encontrarnos** en esas vivencias es descubrir que podemos construir formas y rutas de prevención y apoyo para afrontar estas situaciones.

CASOS-ANÁLISIS

Esta dinámica puede ser en grupos o individualmente.

Se entregará a cada compañera o grupo un caso donde se narre una situación de violencia de género que atraviese una mujeres en su vida laboral. Las participantes tienen como tarea analizar el caso y señalar qué violencias se pueden observar y sustentar el por qué.

Así mismo establecer una ruta o solución para acompañar a la mujer del caso.

En la siguiente página podrán encontrar algunos ejemplos para esta actividad.



Foto de la actividad realizada en SINTRAINAGRO, seccional Minas.

CASOS-ANÁLISIS

-“Carolina tiene un jefe que constantemente está haciendo comentarios sobre su cuerpo y la ropa que utiliza, por ejemplo: ‘que lindas se le ven las piernas con esa falda Carolina’, ‘vuelva a ponerse esa falda que me gustó el otro día para verle desde mi oficina sus piernas’. Y en las últimas semanas ha ido a sentarse al lado del puesto de Carolina con la excusa de explicarle una función nueva del computador y le ha empezado a tocar las piernas y la espalda”.

-“Sofía fue escogida hace 3 meses como dirigente sindical, sin embargo, hay un grupo de compañeros del sindicato que continuamente le están diciendo que ella no es capaz de llegar ni a los 6 meses en el cargo, que cuestionan sin argumentos sólidos sus propuestas, la han excluido socialmente dentro del sindicato desde que está en ese cargo y cuando hay asamblea si se enteran que alguna de las propuestas que se van a hablar la promovió Sofía hacen todo lo posible para que sea rechazada”.

-“En la empresa Palmitas S.A. se está reuniendo la junta directiva para decidir quién ocupará el cargo de Enrique, quien falleció hace dos meses y dirige una de las secciones más importantes de la empresa. En los perfiles que están evaluando aparece el de ANTONIA, una de las trabajadoras más disciplinadas que tienen, sin embargo, la descartan porque al ser una mujer naturalmente le falta capacidad de mando, autoridad”.

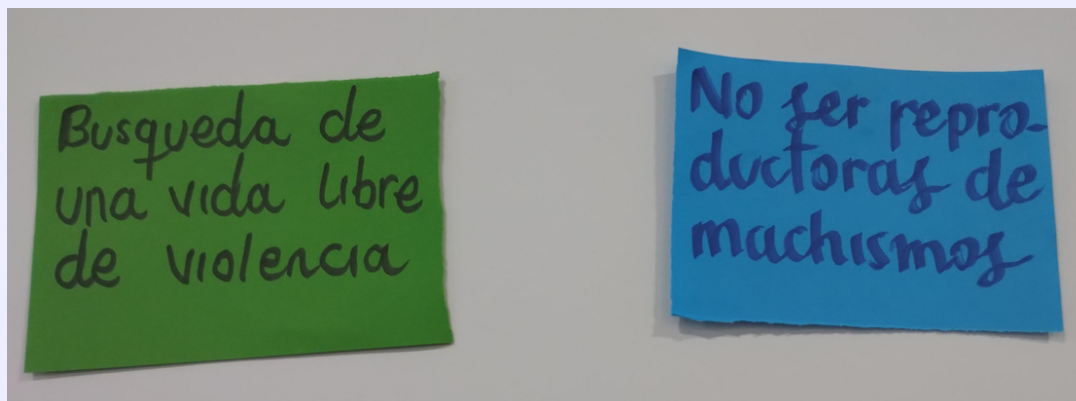
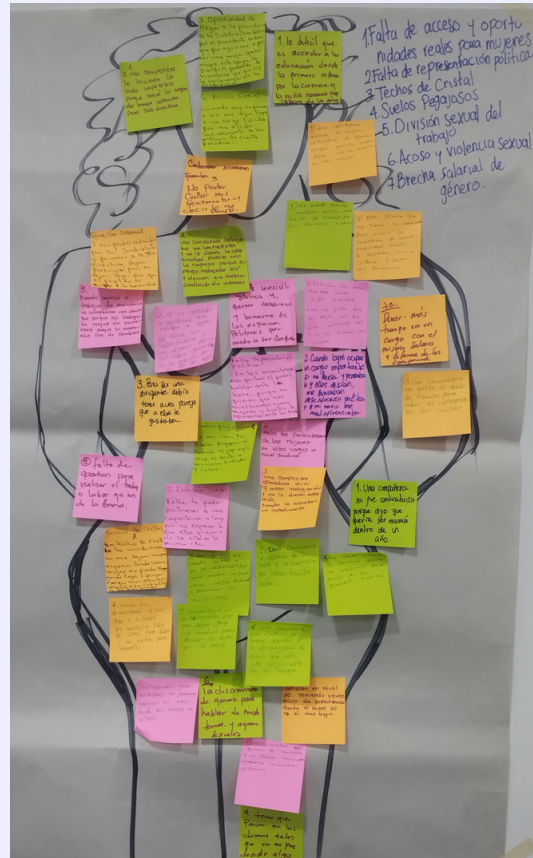
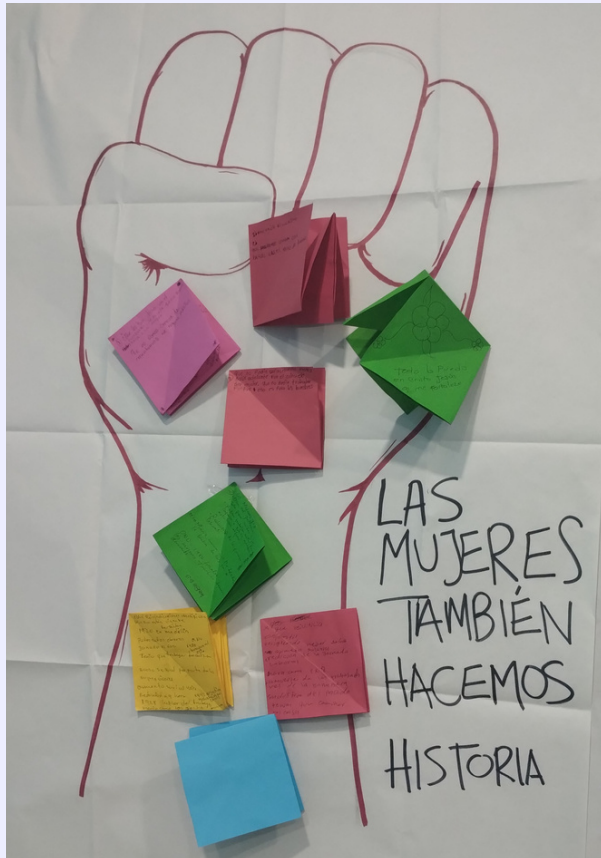
CARTOGRAFÍA

Esta actividad también puede ser realizada de forma individual o colectiva.

La idea es que a cada compañera o grupo se les entregue un papel bond y en el puedan hacer una **silueta** de un **cuerpo de mujer**, y dentro de él, puedan señalar en qué partes de su cuerpo sienten cada una de las violencias de género que hayan estudiado (pueden ser las expuestas en estas cartillas), así mismo que especifiquen qué **sentimientos, sensaciones y reacciones** han tenido cuando viven alguna de estas violencias.

Los ejercicios de cartografía se hacen con el objetivo de poder señalar la directa **relación** que hay entre nuestro cuerpo con las situaciones de violencias de género que atravesamos, resaltar que nuestros cuerpos experimentan diferentes reacciones cuando nos vemos expuestos a estas, y que el defender nuestros espacios, reivindicaciones y participación significa también defender nuestro cuerpo, nuestra dignidad y todo lo que somos.

ALGUNOS RESULTADOS DE NUESTRAS ACTIVIDADES:



A TODAS LAS MUJERES QUE LUCHAN TODOS LOS
DÍAS Y A VECES SE SIENTEN SOLAS, SEPAN QUE
SOMOS UN MONTÓN SOÑANDO POR UN TRABAJO Y
SINDICALISMO DONDE QUEPAMOS NOSOTRAS.



REALIZADO POR: MARÍA AGUILERA