

# NEGOCIACIÓN COLECTIVA E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA LAS MUJERES.

POR

ADELA TORRES VALOY.  
SINTRAINAGRO - COLOMBIA





# CONTEXTO Y ANTECEDENTES DE LA NEGOCIACIÓN

## Esfera doméstica asociada a:

- Trabajo improductivo = no remunerado
- Tareas necesarias pero sin valor económico ni status social
- Crianza de los hijos e hijas

## Esfera laboral asociada a:

- La riqueza de las naciones
- Trabajo remunerado realizado en la empresa, lugar impersonal
- Individuo como fuerza de trabajo sin tocar las otras dimensiones de su identidad



**La formación del mercado: separación de trabajo productivo del «improductivo»**

## Consecuencias para las mujeres:

- ▶ Mayores dificultades para acceder a un empleo
- ▶ Doble jornada laboral
- ▶ Segregación horizontal y vertical
- ▶ Diferencias salariales
- ▶ Mayor inestabilidad laboral
- ▶ Trabajos en general más precarios, etc...



# Retos:

- Formación de las estructuras sindicales -en general- en materia de igualdad y perspectiva de género.
- Mayor esfuerzo en la formación política y con perspectiva de género de las mujeres sindicalistas
- Fomento de los liderazgos femeninos en las organizaciones sindicales
- Asegurar la participación de las mujeres en todos los escenarios de discusión política (sistema de cuotas)
- Empoderamiento de las mujeres.



*Las organizaciones sindicales, y más aún las mujeres que integran estas organizaciones, están llamadas a utilizar todos los mecanismos a su alcance para ir en la búsqueda de la superación de las desigualdades en el mundo del trabajo*



# TAREAS SIGNIFICATIVAS

- Estatutos con enfoque de genero
- Derecho a la igualdad y equidad son principios y valores incluidos en los principios y fines de la Central. Y de algunas organizaciones sindicales.
- La concepción de genero y sobre todo la aplicación, de los mecanismos de conciliación laboral-familiar que permitan alcanzar efectivamente la igualdad de género y eliminar la discriminación
- Lenguaje incluyente.
- Consideración con la jornada laboral.
- Participación en los cargos de decisión y representación con paridad en la CSA
- Participación en la formación y capacitación.
- Participación en los comité paritarios y de género.

# PLIEGO DE PETICIONES

1. Derechos laborales, sexuales y reproductivos de la mujer.
2. Aumentar garantías u otros beneficios para la mujer en la etapa de maternidad y lactancia.
3. Corresponsabilidad familiar y la contratación. La posibilidad de conciliar la vida laboral y familiar aparece como una base esencial para conseguir que desaparezca la discriminación.
4. Acceso a la contratación y a ser reconocidas como trabajadoras.
5. Regulación del acoso sexual en el trabajo.
6. La negociación colectiva como instrumento de lucha contra la discriminación.
7. La reparación colectiva con enfoque diferencial de género.
8. Menor retribución otorgada a las mujeres que realizan tareas diferentes pero de igual valor que los hombres.

# PLIEGO DE PETICIONES

9. En las diferentes convenciones colectivas, lograr que se disminuya la brecha salarial existente entre hombres y mujeres.
10. Formalización laboral para las mujeres, donde los contratos sean formales y no por cooperativas ni tercerizados donde se incluyan horarios flexibles.
11. Conciliación vida familiar y laboral; flexibilizar horarios para mujeres en lactancia, o hijos especiales.
12. Permisos adecuados a la situación familiar.
13. Acceso al empleo en el sector Bananero para las mujeres cabeza de familia.
14. Igualdad de oportunidades en el empleo para las mujeres, promoviendo las mujeres que estudian, que se preparen para que aporten al mundo laboral.



7. Eliminación de la discriminación laboral entre trabajadores y trabajadoras, no se promueve mujeres a cargos que se han crecido solamente y tradicionalmente para hombres; siendo que hay mujeres en igualdad de condiciones.

8. Implementación de licencia de maternidad acompañado de creación de guarderías infantiles y la lactancia.

9. Permisos de maternidad antes del parto y después del parto para los controles necesarios para el bebé y la trabajadora.

10. Discriminación de remuneración debe ser un asunto sindical.

11. Tener Plan Obligatorio de Salud para las mujeres.

12. Atención adecuada al acoso sexual y laboral de las mujeres, tramitando y apoyando jurídica y psicológicamente.

14. Evaluación permanente de los riesgos profesionales a las mujeres.

La Negociación Colectiva como herramienta para remediar las desigualdades entre hombres y mujeres en el lugar de trabajo

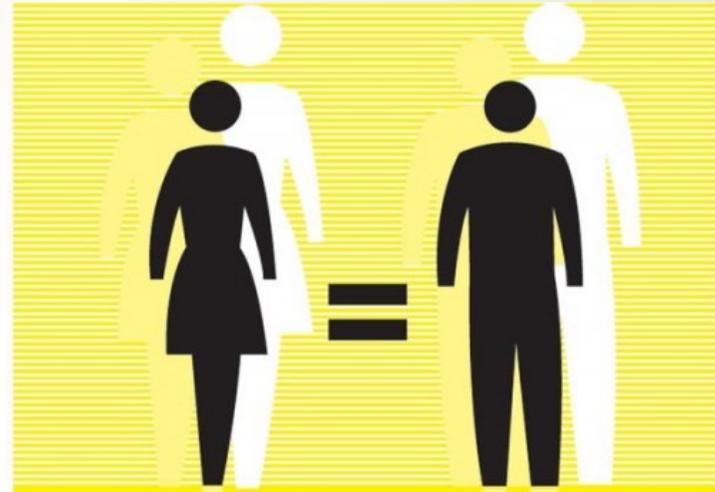
*Implicaría, en todo su proceso:*

Perspectiva de género

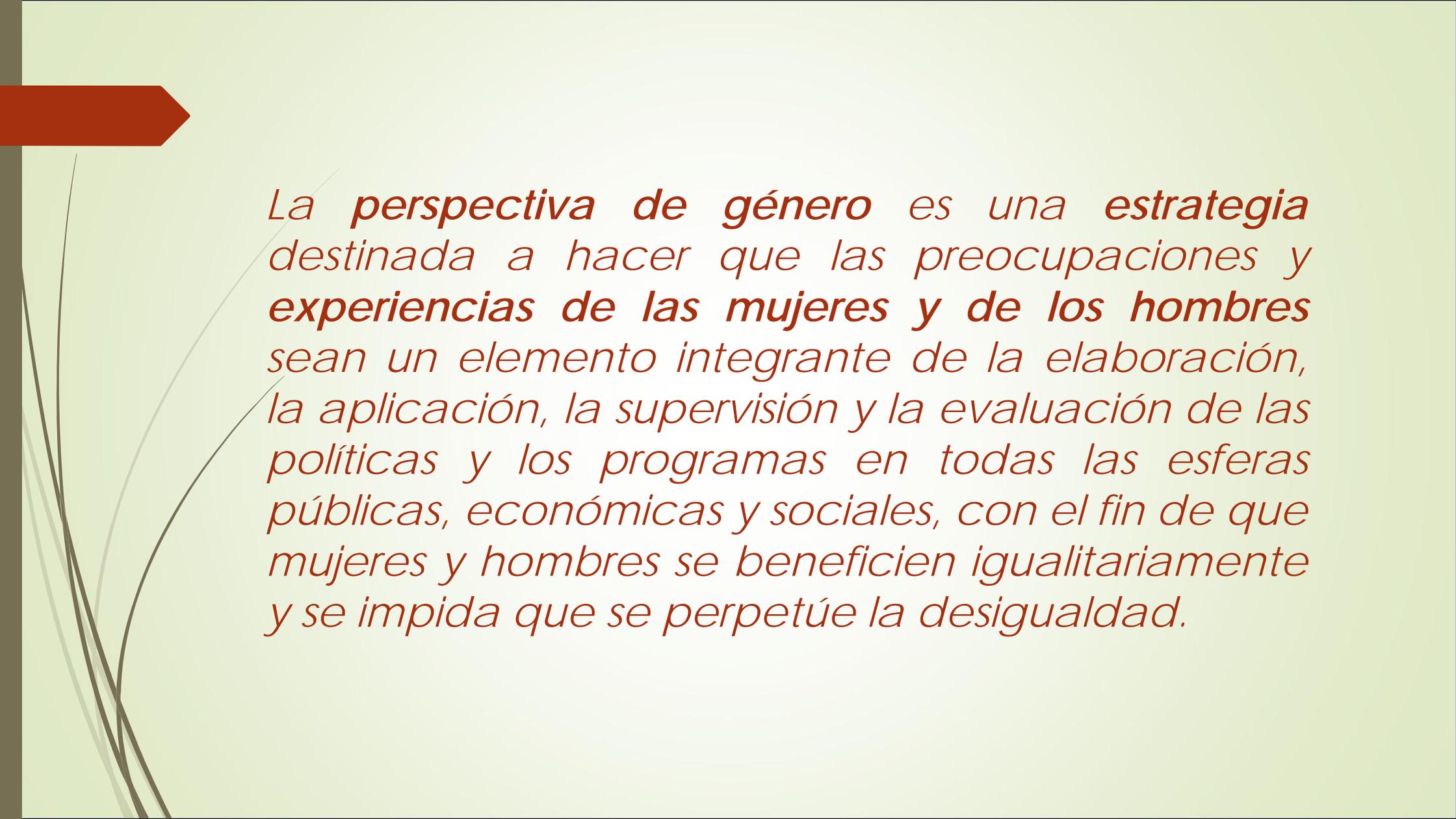


# ¿Qué significa incorporar el enfoque de género?

El concepto de género ha variado a lo largo del tiempo y existen en la actualidad diversos énfasis al respecto. Sin embargo, básicamente, el género alude a las características que socialmente se atribuyen a la diferencia sexual entre hombres y mujeres.



Incorporar el enfoque de género significa necesariamente analizar las bases de las inequidades que se producen entre hombres y mujeres y desarrollar acciones para modificarlas.



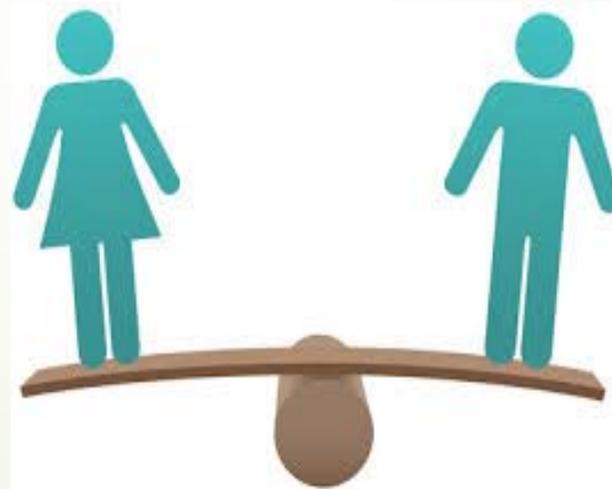
*La perspectiva de género es una estrategia destinada a hacer que las preocupaciones y experiencias de las mujeres y de los hombres sean un elemento integrante de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas públicas, económicas y sociales, con el fin de que mujeres y hombres se beneficien igualitariamente y se impida que se perpetúe la desigualdad.*

# ¿Por qué la Negociación Colectiva se ve como una herramienta para superar las desigualdades entre hombres y mujeres?

- ▶ Al ser la Negociación Colectiva un instrumento mediante el cual los trabajadores y las trabajadoras, directamente o a través de sus representantes sindicales, establecen con la patronal un proceso de diálogo o negociación para mejorar sus condiciones de trabajo, al incorporarse la perspectiva de género éste instrumento contribuiría decisoriamente a que las desigualdades laborales entre hombres y mujeres sean superadas.



Incorporar un **enfoque de género** a la **Negociación Colectiva** implicaría que tanto los **intereses de hombres y mujeres** estén representados y queden plasmados en todo el proceso.



# Aspectos a tener en cuenta en la Negociación Colectiva

- Es esencial que haya presencia de hombres y mujeres en las diferentes etapas de la Negociación (antes, durante y después):

*Antes:*

- > Diagnostico de las condiciones laborales
- > ***Propuesta o pliego de peticiones***

*Durante:*

- > Comisión Negociadora conformada por hombres y mujeres

*Después:*

- > Presencia de hombres y mujeres en las comisiones o instrumentos de seguimiento a los acuerdos

# LOGROS DE SINTRAINAGRO EN LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS

Desde 1995 se ha venido trabajando en la búsqueda del reconocimiento y de la participación de las mujeres en el ámbito laboral en el sector bananero y desde el año 2004 se ha venido incorporación diferentes conquistas laborales para la mujer.

1. No discriminación por edad y genero.
2. Cuando se presenten vacantes en las fincas que por razones de habilidades y destrezas puedan ser ocupadas por mujeres, estas se preferirán para ser contratadas, que permita el aumento del numero de mujeres en las fincas.
3. No se podrá exigir a las candidatas un rango de edad para ser contratadas, siempre y cuando se acrediten las habilidades y competencias.
4. Sintrainagro y los empresarios bananeros por conducto de las cajas de compensación familiar, programa Banatura, el Sena y las fundaciones sociales del sector, promoverán actividades de capacitación y formación de las organizaciones de mujeres cabeza de familia, para habilitarles las competencias que les permitan asumir adecuadamente la alimentación en las fincas.

# LOGROS DE SINTRAINAGRO EN LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS

5. Durante la vigencia de la presente convención colectiva, los empresarios bananeros entregarán preferiblemente el manejo de los restaurantes en las fincas a mujeres cabeza de familia organizadas.

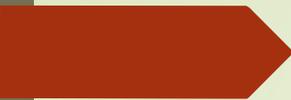
6. Las empresas estimularán la participación de mujeres cabeza de familia organizadas y capacitadas en la elaboración de dotaciones de trabajo para los trabajadores.

7. En el marco de las negociaciones colectivas, también se han conseguido cláusulas en referencia a beneficios extralegales (auxilio para gafas, maternidad, por muerte de familiares, de matrimonio, escolaridad, arrendamiento, aguinaldo, entre otros).

8. En aras de contribuir a más oportunidades de empleo para las mujeres, a partir de la vigencia de la convención, las empresas contratarán como mínimo una mujer por finca.

9. Augura y Sintrainagro coordinarán la articulación de programas de capacitación para garantizar que las mujeres tengan la destreza para ejercer las labores en las fincas.





**GRACIAS**